

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ



Экономика

С.В. РЯЗАНЦЕВ, М.Ф. ТКАЧЕНКО



МИРОВОЙ РЫНОК ТРУДА  
И МЕЖДУНАРОДНАЯ МИГРАЦИЯ

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

С.В. РЯЗАНЦЕВ, М.Ф. ТКАЧЕНКО



# МИРОВОЙ РЫНОК ТРУДА И МЕЖДУНАРОДНАЯ МИГРАЦИЯ

Рекомендовано УМО по образованию в области финансов,  
учета и мировой экономики в качестве учебного пособия для студентов,  
обучающихся по специальности "Мировая экономика"



Экономика

УДК 331.5(100)(075.8)

ББК 65.248.5я73

Р 98

Рецензенты:

*И.З. Ярыгина — д.э.н., проф., зав. кафедрой международных валютно-кредитных и финансовых отношений ФГОУ ВПО «Финансовая академия при Правительстве Российской Федерации»;*

*Л.Л. Рыбаковский — д.э.н., проф., руководитель Группы геополитических проблем населения Института социально-политических исследований РАН;*

*П.В. Акинин — д.э.н., проф., декан экономического факультета, зав. кафедрой финансов и кредита Ставропольского государственного университета*

331

**Рязанцев С.В.**

**Р 98**

**Мировой рынок труда и международная миграция:**  
Учебное пособие / С.В. Рязанцев, М.Ф. Ткаченко. — Москва: ЗАО «Издательство «Экономика», 2010. — 303 с. — (Высшее образование).

ISBN 978-5-282-03035-8

Учебное пособие включает сведения об истории, основных теориях и концепциях формирования мирового рынка труда и международной миграции, факторах влияния на процессы, происходящие на мировом рынке труда, и регионально-континентальной специфике развития мирового рынка рабочей силы.

Предназначено для студентов экономических специальностей вузов, преподавателей, аспирантов, а также для лиц, стремящихся получить знания в области мировой экономики международных экономических отношений.

УДК 331.5(100)(075.8)

ББК 65.248.5я73

Филиал РЭА

ИМ. Г. В. ПЛЕХАНОВА © Рязанцев С.В., Ткаченко М.Ф., 2010

ISBN 978-5-282-03035-8 © ЗАО «Издательство «Экономика», 2010

ИНФОРМАЦИОННО-  
РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР

14532

# Содержание

Предисловие .....	8
-------------------	---

## Раздел I

### КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О МИРОВОМ РЫНКЕ ТРУДА И МЕТОДАХ ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

<b>Глава 1. История формирования и современная база развития мирового рынка труда .....</b>	<b>13</b>
1.1. Эволюция категории «труд» и глобального рынка рабочей силы .....	13
1.2. Теоретические системные представления о мировом рынке труда .....	16
1.3. Роль процессов глобализации и регионализа- ции в формировании мирового рынка труда .....	22
<i>Ключевые термины и понятия .....</i>	<i>23</i>
<i>Контрольные вопросы и задания .....</i>	<i>24</i>
<i>Литература .....</i>	<i>24</i>
<b>Глава 2. Современные тенденции в занятости и форми- ровании мирового рынка труда .....</b>	<b>25</b>
2.1. Динамика процессов занятости и безработицы на мировом рынке труда .....	25
2.2. Географическая и отраслевая структура заня- тости и безработицы .....	32
2.3. Роль неформальной занятости в структуре мирового рынка рабочей силы .....	35
<i>Ключевые термины и понятия .....</i>	<i>39</i>
<i>Контрольные вопросы и задания .....</i>	<i>39</i>
<i>Литература .....</i>	<i>40</i>
<b>Глава 3. Институционально-правовая система регули- рования мирового рынка труда .....</b>	<b>41</b>
3.1. Международные организации в системе регули- рования мирового рынка труда .....	41



3.2. Глобальные нормативно-правовые инструменты в области регулирования трудовых отношений . . . .	45
3.3. Региональные инструменты регулирования трудовых отношений . . . . .	50
<i>Ключевые термины и понятия . . . . .</i>	57
<i>Контрольные вопросы и задания . . . . .</i>	58
<i>Литература . . . . .</i>	58

## Раздел II

### ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ МИРОВОГО РЫНКА ТРУДА

<b>Глава 4. Демографические аспекты формирования мирового рынка труда . . . . .</b>	<b>61</b>
4.1. Динамика численности населения и рабочей силы . . . . .	61
4.2. Основные показатели, измеряющие численность трудовых ресурсов . . . . .	74
4.3. Проблемы женской занятости на мировом рынке труда . . . . .	77
<i>Ключевые термины и понятия . . . . .</i>	80
<i>Контрольные вопросы и задания . . . . .</i>	81
<i>Литература . . . . .</i>	81
<b>Глава 5. Транснационализация бизнеса и ее роль в формировании мирового рынка труда . . . . .</b>	<b>82</b>
5.1. Роль ТНК и ПИИ в динамике численности глобальной рабочей силы . . . . .	82
5.2. Кодекс поведения ТНК на мировом рынке труда . . . . .	85
5.3. Офшоринг как механизм создания ТНК рабочих мест в мире . . . . .	90
<i>Ключевые термины и понятия . . . . .</i>	95
<i>Контрольные вопросы и задания . . . . .</i>	95
<i>Литература . . . . .</i>	95
<b>Глава 6. Международная торговля и занятость . . . . .</b>	<b>97</b>
6.1. Динамика международной торговли и ее связь с динамикой создания рабочих мест . . . . .	97
6.2. Эффекты внешнеторговой либерализации на мировом рынке труда . . . . .	99

6.3. Влияние присоединения стран к ВТО на состояние международного миграционного обмена . . . . .	106
<i>Ключевые термины и понятия</i> . . . . .	110
<i>Контрольные вопросы и задания</i> . . . . .	110
<i>Литература</i> . . . . .	110
<b>Глава 7. Роль технологий и инноваций в становлении мирового рынка труда</b> . . . . .	112
7.1. Роль технологии в формировании мирового рынка труда и занятости . . . . .	112
7.2. Динамика и объемы развития информационного сектора экономики . . . . .	117
7.3. Основные направления и формы государственной поддержки развития ИКТ-сектора в России и мире . . . . .	120
<i>Ключевые термины и понятия</i> . . . . .	125
<i>Контрольные вопросы и задания</i> . . . . .	125
<i>Литература</i> . . . . .	126

### Раздел III

## МЕЖДУНАРОДНАЯ МИГРАЦИЯ В ПРОЦЕССАХ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ МИРОВОГО РЫНКА ТРУДА

<b>Глава 8. Глобальные миграции и их региональные последствия</b> . . . . .	129
8.1. Содержание понятия «международная миграция» и подходы к ее определению . . . . .	129
8.2. Факторы и тенденции международной миграции в условиях глобализации . . . . .	131
8.3. Последствия миграции для посылающих и принимающих мигрантов стран в условиях глобализации . . . . .	139
<i>Ключевые термины и понятия</i> . . . . .	148
<i>Контрольные вопросы и задания</i> . . . . .	149
<i>Литература</i> . . . . .	149
<b>Глава 9. Миграционная политика по привлечению студентов и высококвалифицированных специалистов</b> . . . . .	150
9.1. Понятие образовательной миграции. Ее масштабы и география . . . . .	150

9.2. Система мер по стимулированию учебной миграции . . . . .	155
9.3. Опыт зарубежных стран в привлечении иностранных студентов. . . . .	162
<i>Ключевые термины и понятия</i> . . . . .	173
<i>Контрольные вопросы и задания</i> . . . . .	173
<i>Литература</i> . . . . .	174
<b>Глава 10. Международная трудовая миграция женщин: тенденции и социально-экономические последствия</b> . . . . .	175
10.1. Мировые тенденции трудовой миграции женщин. . . . .	175
10.2. Каналы миграции женщин за рубеж. . . . .	183
10.3. Возможные риски участия женщин в международной трудовой миграции . . . . .	192
10.4. Миграционный поток женщин из России . . . . .	202
<i>Ключевые термины и понятия</i> . . . . .	209
<i>Контрольные вопросы и задания</i> . . . . .	210
<i>Литература</i> . . . . .	210
<b>Глава 11. Нелегальная трудовая миграция: понятие и особенности</b> . . . . .	213
11.1. Понятие «нелегальная трудовая миграция» . . . . .	213
11.2. Факторы и масштабы нелегальной трудовой миграции . . . . .	218
11.3. Санкции за нелегальную миграцию . . . . .	221
11.4. Опыт зарубежных стран в борьбе с нелегальной трудовой миграцией. . . . .	224
<i>Ключевые термины и понятия</i> . . . . .	239
<i>Контрольные вопросы и задания</i> . . . . .	239
<i>Литература</i> . . . . .	239
<b>Раздел IV</b>	
<b>КОНТИНЕНТАЛЬНО-СТРАНОВАЯ СПЕЦИФИКА РАЗВИТИЯ МИРОВОГО РЫНКА РАБОЧЕЙ СИЛЫ</b>	
<b>Глава 12. Рынок труда в Европейском союзе (ЕС) . . . . .</b>	<b>243</b>
12.1. Проблемы и тенденции на европейском рынке труда и занятости . . . . .	243

12.2. Система управления занятостью и общеевропейская политика на рынке труда . . . . .	251
12.3. Вопросы занятости женщин и гендерная политика на европейском рынке труда . . . . .	255
<i>Ключевые термины и понятия</i> . . . . .	260
<i>Контрольные вопросы и задания</i> . . . . .	260
<i>Литература</i> . . . . .	261
<b>Глава 13. Рынок рабочей силы в США</b> . . . . .	262
13.1. Состояние американского национального рынка труда: тенденции и проблемы . . . . .	262
13.2. Государственно-правовые основы занятости и безработицы в США. . . . .	268
13.3. Организационная структура содействия занятости в США . . . . .	274
13.4. Вопросы занятости женщин и гендерная политика на рынке труда США . . . . .	276
<i>Ключевые термины и понятия</i> . . . . .	279
<i>Контрольные вопросы и задания</i> . . . . .	279
<i>Литература</i> . . . . .	279
<b>Глава 14. Рынок рабочей силы в странах БРИК</b> . . . . .	281
14.1. Структура рабочей силы и динамика уровня занятости и безработицы на рынках труда БРИК . . . . .	281
14.2. Неформальная занятость в странах БРИК: методология учета и масштабы проблемы . . . . .	286
14.3. Проблемы роста производительности труда и регулирования заработной платы . . . . .	289
14.4. Демографический и образовательный факторы развития рынков труда стран БРИК . . . . .	292
<i>Ключевые термины и понятия</i> . . . . .	294
<i>Контрольные вопросы и задания</i> . . . . .	294
<i>Литература</i> . . . . .	295
<b>Краткий словарь терминов по мировому рынку труда и международной миграции.</b> . . . . .	296

## **Предисловие**

---

Мировой рынок труда является динамичным образованием, которое отражает процессы, происходящие в мировой экономике на каждом конкретном этапе ее развития. Мировой рынок является «лакмусовой бумагой», на которой проявляются все слабости нынешнего этапа развития мировой экономики. Замедление темпов экономического роста мировой экономики (по данным МВФ, в первом квартале 2008 г. темп экономического роста составил 4,5% по сравнению с 5% в аналогичном периоде 2007 г.) является следствием снижения деловой активности в основных центрах мирового хозяйства, а также темпов роста промышленного производства на фоне растущей инфляции. Подобные тенденции вносят коррективы в использование рабочей силы. Крупные многонациональные компании прибегают к практике увольнения излишней рабочей силы в условиях нарастающего финансового кризиса. Причем, как показали последние факты банкротства крупных финансовых и производственных корпораций, жертвами финансовых катаклизмов становятся все работники, начиная от управленческого звена и заканчивая рядовыми служащими и «синими воротничками».

Новые центры мировой силы, прежде всего страны БРИК, диктуют новые условия развития мирового рынка, способствуя совмещению традиционных форм занятости с новыми формами организации труда в условиях глобализации.

Основным фактором, оказывающим влияние на формирование мирового рынка труда, является глобализация в совокупности с растущей транснационализацией капитала и техническим прогрессом, а также политикой торговой либерализации.

На мировом рынке труда до сих пор ощущается дефицит достойной работы. По замечаниям экспертов МОТ, пять из десяти работников в мире заняты на рабочих местах, подверженных риску. При этом экономический рост не всегда способствует увеличению количества рабочих мест и их справедливому распределению, часто он может приводить и к возникновению неравенства. Создание доступных рабочих мест является приоритетной задачей национальных правительств и прямой обязанностью мирового сообщества, что закреплено в Целях развития тысячелетия. Кроме того, ЭКОСОС в 2006 г. одобрило Министерскую декларацию, побуждающую ООН разработать руководство по обеспечению достойной работы. Результатом стала разработка Руководства по усилению приоритетности занятости и доступной работы.

Предлагаемое учебное пособие «Мировой рынок труда и международная миграция» содержит четыре раздела, в которых последовательно излагаются теоретические и прикладные аспекты формирования и развития мирового рынка труда. Основной целью учебного пособия является создание системного представления о процессах и изменениях, которым подвергается мировой рынок труда на современном этапе.

В разделе I «Концептуальные представления о мировом рынке труда и методах его регулирования» рассматриваются вопросы эволюции мирового рынка труда, механизмов его формирования на современном этапе и основные институционально-правовые инструменты его регулирования.

В разделе II «Факторы влияния на формирование мирового рынка труда» осуществляется оценка степени влияния естественных и порожденных глобализацией факторов на состояние и динамику становления мирового рынка труда. Основопологающими факторами влияния в контексте формирования мирового рынка труда можно считать следующие: демографические ресурсы мира, процессы транснационализации бизнеса, политика внешнеторговой либерализации, проведение ускоренной инновационно-технологической модернизации.



Раздел III «Международная миграция в процессах становления и развития мирового рынка труда» раскрывает сущность международной миграции и ее последствия для посылающих и принимающих стран. Особое внимание уделяется проблеме нелегальной трудовой миграции и опыту различных стран по противодействию ей. Международная миграция анализируется с точки зрения социально-демографических характеристик миграционных потоков, что предопределило необходимость рассмотрения учебной миграции и международной трудовой миграции женщин.

В разделе IV «Континентально-страновая специфика развития мирового рынка рабочей силы» рассматриваются тенденции и структура национальных и региональных рынков труда, прежде всего ЕС, США и стран БРИК, инструменты и методы их регулирования, особенности реализации гендерной политики в области труда и занятости.

# ***Раздел I***

ОБЩЕСТВЕННЫЕ НАУКИ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

## **КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О МИРОВОМ РЫНКЕ ТРУДА И МЕТОДАХ ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**



## **Глава 1**

---

# **ИСТОРИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И СОВРЕМЕННАЯ БАЗА РАЗВИТИЯ МИРОВОГО РЫНКА ТРУДА**

### **1.1. Эволюция категории «труд» и глобального рынка рабочей силы**

Сами понятия «*работа*» и «*труд*» были выделены не сразу. Онтологический поиск содержания этих понятий шел долгие годы, начиная с античности. Труд в древние времена противоречил понятиям «свобода» и «гражданство» и рассматривался как прерогатива плебеев или несвободных людей. В период Реформации труд признавался как наказание. В XVII–XVIII вв. труд стал признаваться как признак, обеспечивающий определенную статусную позицию в обществе, часто означал принадлежность к буржуазии, а в эпоху Просвещения работа рассматривалась как символ наличия собственности и богатства.

В XVIII и преимущественно XIX вв. основной идеей стало преодоление монотонности и тяжести труда через сокращение рабочего времени и широкое распространение эффектов современной технологии. Важным моментом являлось осознание необходимости преодоления в будущем неравенства в распределении трудовых обязанностей, в том числе между мужчинами и женщинами. Зарботная плата рассматривалась не как источник свободы, а как инструмент растущего раздражения и средство выталкивания. Работа, по мнению основоположников этих теоретических посылок, должна служить цели постоянной самореализации.

Сторонниками подобных идей были известные общественные деятели и ученые, такие, как — Сен-Симон, Фурье, Карл Маркс и многие другие, среди которых были социальные утописты.

Только в XIX в. в Европе после многочисленных революций и реформ в эпоху индустриализации стали разделять работу на рынке труда и в домашнем хозяйстве, при том, что труд многих работников был связан именно с трудом в доме либо рядом с домом, но его основной целью был именно заработок. Труд стал измеряться определенными показателями. Нашел официальное признание тот факт, что любой труд является гендерно специфическим, а связь между гендером и работой изменилась как следствие разделения труда на рабочем месте и дома. Классовость стала одним из признаков, определяющих характер труда людей, относящихся к определенному классу. Еще одним достижением эпохи индустриализации стало государственное регулирование рынков труда.

В результате в европейской практике возникло понятие «общество труда», которое означало, что труд стал центральным элементом экономической, социальной и политической жизни общества.

Первые попытки изучить эволюцию рынка труда были предприняты в XIX в. немецкими историками, которые попытались описать становление рынка труда от его развития на уровне домохозяйств до больших фирм и мировых рынков в определенной таксономической последовательности, которой соответствуют стадии разделения труда. Они рассматривали рынок труда как центральный институт, определяющий экономическое благосостояние семьи и каждой личности (Parke, 1986).

Формирование *глобального рынка рабочей силы* происходило под знаком циклической нестабильности, непредсказуемого вмешательства политиков, расовой дискриминации в принимающих странах, экологических бедствий в посылающих регионах. Эволюция глобального рынка труда была медленной, а заключительная стадия характеризуется глубоким неравенством заработных плат за работу одинаковой степени тяжести везде.

Основной период формирования мирового рынка труда проходил под влиянием тенденции четкого разделения мира на страны «третьего мира» и остальной мир, куда входили страны нынешней ОЭСР, часть более развитых стран Латинской Америки. Эти два крупных сегмента мирового рынка труда различались уровнем дискриминации, наличием рабства и обычаями. Страны «третьего мира» были так бедны, что вызывало массовый отток жителей этого региона в более благополучные государства ОЭСР.

Рабство было одним из принудительных методов, с помощью которого осуществлялся трансферт рабочей силы. Договоры найма по контракту также себя дискредитировали в конце XIX в. Рост неравенства между неквалифицированной рабочей силой и среднестатистическим гражданином привел к либерализации иммиграционной политики.

Концы XIX и XX вв. по сути характеризовались схожими тенденциями на рынках труда. Глобализация в XIX в. способствовала повышению неравенства в богатых странах и сокращала неравенство в бедных странах, причем то же самое происходило и в XX в. Глобализация на 50% стала причиной неравенства в Америке и других странах ОЭСР уже начиная с 1970-х годов. Неравенство усилила массовая миграция. Затем появились данные о том, что неравенство, особенно в Старом Свете, усилилось за счет внедрения трудосберегающих технологий.

Международная миграция создала предпосылки для перераспределения рабочей силы в мире, которое может продолжаться пока существует разница в оплате труда и уровне жизни. Если бы не ряд политических и экономических кризисов, мировой рынок труда мог принять более или менее завершённый вид уже к 1950 г. Однако две мировые войны, Великая депрессия и квоты были теми ограничивающими факторами, которые замедлили интеграцию рынков труда. Эти события спровоцировали интенсивные политические дебаты и привели к созданию рестриктивного законодательства, которое серьезно ограничило интеграцию глобального рынка труда, а торговые ограничения подкрепили эти процессы.



## 1.2. Теоретические системные представления о мировом рынке труда

Международная организация труда определяет рынок труда как экономические отношения, отражающие уровень развития и баланс интересов работодателей, трудящихся и государства. Это понятие применимо к любому из уровней рынка труда.

Следует выделять, на наш взгляд, внутренний рынок труда, национальный рынок труда, международный рынок труда, региональный рынок труда и мировой (глобальный) рынок труда.

*Внутренний рынок труда* — это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия или отрасли.

*Национальный рынок труда* — это система трудовых отношений, сложившаяся внутри всего народного хозяйства, основанная на перемещении трудовых ресурсов между различными отраслями и секторами экономики.

*Международный рынок труда* предполагает интеграцию национальных рынков труда посредством перемещения трудовых ресурсов между странами и регионами мира.

*Региональный рынок труда* представляет единое пространство, основу которого составляет совокупность национальных рынков труда отдельного региона и миграционных потоков, объединяющих эти рынки.

*Мировой (глобальный) рынок труда* представляет собой совокупность глобальных трудовых ресурсов как сумму всего занятого (реального и потенциального) населения мира, включая международных трудовых мигрантов.

В целом вопросы труда и занятости разрабатываются и обсуждаются в зарубежной и российской экономической литературе свыше двух столетий. Большинство экономистов, однако, анализировали рынок труда, исходя из представления о закрытости национальных экономик.

Самыми известными теориями занятости и безработицы являются *классическая* и *неоклассическая теории*. Сторонники классической теории (А. Смит и Д. Рикардо) полага-

ли, что рыночная система способна сама обеспечить полное использование трудовых ресурсов, причем государство не должно вмешиваться в процессы распределения рабочей силы. Об этом, в частности, свидетельствует закон трудовой стоимости, сформулированный Д. Рикардо. Также экономисты-классики обосновали вывод о том, что полная занятость — это норма, которую можно поддерживать с помощью регулирования ставки процента и эластичности соотношения цен и зарплаты. Вынужденная безработица в таких условиях просто невозможна.

Неоклассики, ярчайшим представителем которых был А. Маршалл, уделяли значительное внимание формированию человеческого потенциала, а знания рассматривали как мощный двигатель рынка труда. Рычагом управления на рынке труда является регулирование спроса и предложения через потребительский спрос. При этом занятость и безработица во многом зависят от заработной платы. А. Пигу, например, считал, что причиной безработицы является высокий уровень заработной платы.

К. Маркс рассматривает вопросы занятости с точки зрения возрастания влияния капитала на положение рабочего класса и занятость. В соответствии с *марксистской теорией* спрос на труд возрастает по мере увеличения капитала. При этом рост производства и занятости способен вызвать рост заработной платы. Однако производимый рабочими капитал способствует усовершенствованию производства, появлению технических новшеств, которые в конечном счете вытесняют излишнюю рабочую силу.

*Кейнсианская теория* опровергает классическую теорию занятости, утверждая, что рынок не является саморегулирующейся силой, а потому не может гарантировать полной занятости. Размеры сбережений и инвестиций не уравнивают рынок, а потому могут создавать значительные колебания общего объема производства и занятости. Не существует эластичности заработной платы и цен, поскольку заработная плата не имеет склонности к уменьшению, как и цены. Занятость же, по мнению Кейнса, является функцией эффективного спроса (ожидаемые расходы

Фонд РЭА  
И. Б. В. Д. П. Е. Х. Н. О. В. А.  
В Г. ТАШКЕНТЕ  
ИНФОРМАЦИОННО-  
РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР 17

14532

общества на потребление + ожидаемые расходы на новые инвестиции), недостаток которого снижает темпы производства и приводит к безработице. В целом Кейнс высказал ключевую идею о необходимости государственного регулирования рынка с целью поддержания объема эффективного спроса. Для этого необходимо использовать эффективные методы денежно-кредитной и фискальной политики. Достижением Кейнса также является выделение трех форм безработицы: фрикционной, добровольной и вынужденной. При этом возможно существование «нормального» уровня безработицы для поддержания соответствующей нормы прибыли.

Английский профессор А. Филипс выявил обратную пропорциональную взаимосвязь между темпами инфляции и уровнем безработицы, т.е. высокой инфляции соответствует низкий уровень безработицы. Хотя практика показала противоречивость его теории. Вскоре возникла *монетаристская теория*, основоположник которой М. Фридмен выступал против вмешательства государства в рыночную экономику и защиты неэффективных производств и социально незащищенных слоев населения. Основное внимание должно уделяться вопросам денежно-кредитной политики. В постоянной эмиссии денег, составляющей основу их предложения, монетаристы видят единственный фактор, определяющий уровень производства, занятости и цен.

Сторонники *неоклассического синтеза* (П. Самуэльсон) пришли к выводу о сочетании рыночного и государственного регулирования, причем государственное регулирование имеет приоритетную роль. Они пытались решить проблему, связанную со стагнацией производства и занятости при одновременной инфляции цен. Большое значение в теории неоклассического синтеза уделялось анализу безработицы и методам ее регулирования.

Однако данные теории практически не уделяли внимания внешним факторам влияния на национальный рынок труда и вопросам объяснения формирования конъюнктуры мирового рынка труда.

Мировой рынок труда формируется не только за счет международного миграционного обмена рабочей силой, но и

отдельных национальных рынков труда, обладающих индивидуальными, присущими только им социально-экономическими характеристиками, которые могут в итоге оказывать влияние как на состояние экономики отдельных регионов, так и всего мира.

Мировой рынок труда не следует рассматривать только как механическое объединение национальных рынков труда. Динамика его развития в условиях глобализации определяется не только ролью государства в регулировании национальной экономики, но и бурным развитием ряда других значимых субъектов мировой экономики, например ТНК, инвестиционная и технологическая политика которых вносит коррективы в развитие национальных рынков труда. На мировом рынке труда найм рабочей силы осуществляется с использованием иных критериев (более высоких квалификационных требований, знания иностранного языка, повышенной мобильности и быстроты культурной адаптации, наличия культуры межнационального общения), нежели на национальных рынках труда, и во многом зависит от вовлеченности отдельных стран в систему международного разделения труда.

Формирование мирового рынка труда тесно связано с международным разделением труда, которое определяет специализацию отдельных стран на производстве определенных видов товаров/услуг и соответственно спрос на работников с конкретными социально-демографическими характеристиками.

*Международное разделение труда* (МРТ) рассматривается в контексте ряда известных теорий. В основе большинства этих теорий лежит фактор труда, определяющий преимущества стран при производстве определенного набора благ. Так, А. Смит сформулировал *теорию абсолютных издержек*, полагая, что последние играют решающую роль при обмене между странами результатами труда. В основе создания абсолютного преимущества лежит один-единственный фактор производства — затраты труда.

Д. Рикардо обосновал *теорию о существовании сравнительных преимуществ*, в соответствии с которой каждая

страна специализируется на производстве товаров, по которым ее трудовые издержки сравнительно более низкие.

*Теория Э. Хекшера – Б. Олина* объясняет обмен между странами различиями в обеспеченности стран факторами производства, включая такие их характеристики, как капиталоемкость, трудоемкость и материалоемкость. В соответствии с этой теорией страны, имеющие в изобилии трудовые ресурсы, должны экспортировать трудоемкие товары, а импортировать, например, капиталоемкие товары. Хотя впоследствии американский экономист В. Леонтьев попытался опровергнуть эту догму, в результате чего возник *парадокс Леонтьева*.

Многочисленные теории, которые затем пытались объяснить существование МРТ, также в качестве одного из наиболее важных факторов МРТ называли труд. Именно качество человеческого потенциала через наличие определенных знаний, технологий, образования определяет место страны в международном разделении труда. Страны, которые не обладают высококвалифицированной рабочей силой и необходимыми знаниями и технологиями, вынуждены отставать на периферии мирового хозяйства.

Об этом свидетельствует *теория нового международного разделения труда* (New International Division of Labor), основоположником которой является Фробель. В основе теории лежит представление о социальном неравенстве между странами, с одной стороны, и повышенной активностью ТНК, которые зачастую являются источником этого неравенства, с другой стороны.

Первый тезис связан с тем, что происходит разделение труда на «периферию» и «центр» благодаря активности ТНК. Высокотехнологичные производства остаются в странах центра, а низкоквалифицированный труд выносится на периферию.

Из первого тезиса вытекает второй, связанный с тем, что через такое разделение труда развитые экономики теряют рабочие места, а страны периферии начинают технологически отставать, а их работники теряют квалификацию.

Формированию нового разделения труда способствовали три предпосылки:

1) наличие практически «неисчерпаемого резервуара дешевого труда ... в развивающихся странах»<sup>1</sup>;

2) высокая фрагментированность производственного процесса, указывающая на способность выполнять отдельные операции с минимальным набором навыков;

3) развитие транспорта и коммуникационных систем.

Складывается своего рода дискриминация трудовых отношений на мировом уровне: между развитыми странами и развивающимися государствами. Доминирование осуществляется со стороны развитых стран.

Новое пространственное разделение труда осуществляется уже не между отдельными странами, а между целыми крупными регионами (например, ЕС, НАФТА, АТР), где внутри каждого есть собственный центр и периферия. Движущей силой подобного разделения труда является изменение рынков и трансферт технологий. Некоторые регионы, например Африка, вовсе оказываются исключены из нового разделения труда, поскольку страны вовлечены в перераспределение труда в сфере промышленного производства, в то время как большинство стран Африки представляют собой скорее экономики аграрного типа.

Таким образом, компоненты мирового (глобального) рынка труда складываются на континентально-региональном уровне, где регион рассматривается не в качестве внутренней социально-экономической подсистемы, а как крупное наднациональное образование, объединяющее ряд стран со схожими социально-экономическими и социально-культурными характеристиками.

Наличие подобной взаимосвязи между глобальным и региональным рынками труда обуславливает значительное влияние процессов глобализации и *регионализации* на формирование мирового рынка труда.

---

<sup>1</sup> *McCallum C.* Globalization, Developments and Trends in the New International Division of Labour. Paper Number 19–99. Research Papers in International Business, 2006. P. 6.



### 1.3. Роль процессов глобализации и регионализации в формировании мирового рынка труда

Мировой рынок труда — это самостоятельное образование, сегментами которого могут выступать как национальные рынки труда, так и отдельные регионы мира. Мировой (глобальный) рынок труда можно определить как наднациональное образование, где на конкурентной основе выступают покупатели и продавцы заграничной рабочей силы в борьбе за качественные трудовые ресурсы.

Глобальный рынок труда, с одной стороны, представляет собой совокупность национальных рынков труда или региональных рынков труда и соответственно может быть изучен только с точки зрения исследования особенностей отдельных региональных рынков труда и занятости работников на национальных рынках труда без выезда за пределы страны своего постоянного проживания. Это работники, слабо включенные или не включенные в процессы глобализации.

С другой стороны, глобальная рабочая сила может образовываться за счет усиления мобильности капитала, появления новых технологий. Тогда в ее состав включаются только те работники, которые являются либо работниками ТНК или других хозяйствующих субъектов, имеющих выход на мировой рынок, либо международными трудовыми мигрантами, свободно перемещающимися через границы государств. В этом состоит отражение глобализации мирового рынка труда.

При этом уровень интеграции мирового рынка труда во многом определяется степенью интеграции региональных рынков труда. Большинство авторов сходятся во мнении, что глобализация и *интернационализация* выступили как движущие силы формирования крупных региональных рынков труда, в качестве которых выступают западноевропейский (преимущественно ЕС), американский, азиатский, ближневосточный, африканский. На наш взгляд, данная классификация носит упрощенный характер в силу значительной социально-экономической дифференциации стран,

являющихся сегментами этих крупных региональных образований. Следует различать более мелкие сегменты мирового рынка труда, допустим, страны БРИК, НИС, евразийский рынок труда, включающий преимущественно страны СНГ и ряд постсоветских государств.

Регионализация национальных рынков труда осуществляется более медленными темпами, чем регионализация рынков других факторов производства. Причиной этого является более низкая мобильность человеческих ресурсов, национально-культурная привязанность трудовых ресурсов к месту их постоянного проживания и работы и т.д. В целом региональные рынки труда складываются быстрее из стран, находящихся в территориальной близости друг от друга, а потому близки по ряду социально-экономических и исторических параметров. Не зря большинство региональных рынков труда сложилось на основе региональных интеграционных группировок. Именно в региональных рамках достигается высшая степень развития интернационализации вглубь, а именно международная интеграция, в том числе рынков труда.

Таким образом, мировой рынок труда находится под сильным влиянием процессов глобализации и регионализации, которые обуславливают друг друга и налагают определенный отпечаток на всю систему международных трудовых отношений.

**Ключевые термины и понятия:** *внутренний рынок труда, интернационализация, кейнсианская теория занятости, классическая теория занятости, марксистская теория занятости, международное разделение труда, международный рынок труда, мировой (глобальный) рынок труда, монетаристская теория, национальный рынок труда, неоклассическая теория занятости, неоклассический синтез, парадокс Леонтьева, работа, регионализация, региональный рынок труда, теории Хекшера – Олина, теория абсолютных издержек А. Смита, теория нового международного разделения труда Фробеля, теория сравнительных преимуществ Д. Рикардо, труд.*

## Контрольные вопросы и задания

---

1. Какую роль труд играл в жизни общества и отдельных социальных слоев населения?
2. Определите взаимосвязь различных уровней формирования рынка труда.
3. В чем состоит отличие международного рынка труда от мирового рынка труда?
4. Перечислите основные концепции, характеризующие содержание процесса формирования трудовых отношений в обществе.
5. Какую роль в формировании мирового рынка труда играет международное разделение труда (МРТ)?
6. Охарактеризуйте содержание теории нового международного разделения труда. Какие предпосылки способствовали формированию нового разделения труда?
7. В чем состоит влияние процессов глобализации и регионализации на мировой рынок труда?
8. Охарактеризуйте проблемы интеграции национальных и региональных рынков труда в мировой рынок труда.

## Литература

---

1. *McCallum C.* Globalization, Developments and Trends in the New International Division of Labour. Paper Number 19–99. Research Papers in International Business, 2006.
2. *Jürgen K.* Work as a Problem in European History. An Introduction // International Economic History Congress. Helsinki. 2006. 21–25 August. Session 115.
3. *Grantham G., MacKinnon M.* Labour Market Evolution. The economic history of market integration, wage flexibility and the employment relation // Published by Routledge. 1994. 16th June.
4. Официальный сайт Международной организации труда
5. *Фомишин С.В.* Международные экономические отношения. Ростов н/Д: Феникс, 2006.
6. Рынок труда: Учебник / Под ред. проф. В.С. Буланова, проф. Н.А. Волгина. М.: Экзамен, 2007.

## **Глава 2**

### **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ЗАНЯТОСТИ И ФОРМИРОВАНИИ МИРОВОГО РЫНКА ТРУДА**

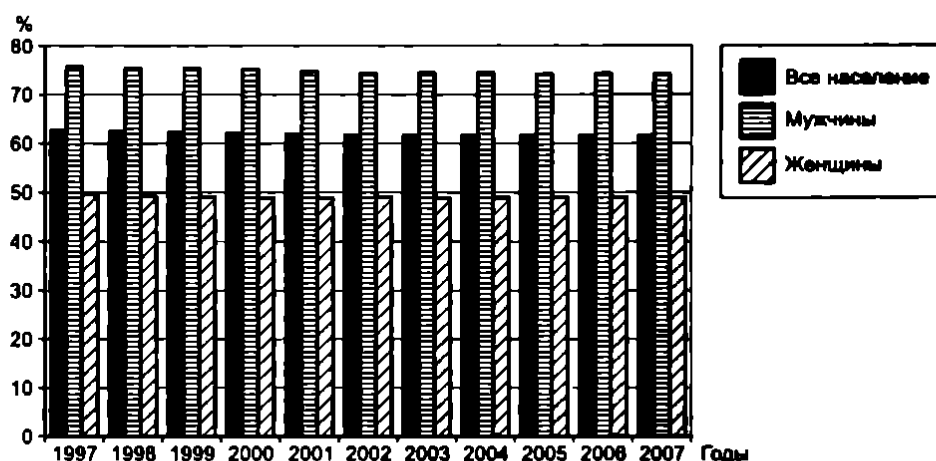
#### **2.1. Динамика процессов занятости и безработицы на мировом рынке труда**

Сложившаяся система регулирования трудовых отношений и участников мирового рынка труда предопределила следующие тенденции, свойственные рынку труда на современном этапе.

На саммите тысячелетия, проведенном в 2000 г. под эгидой ООН, были определены цели тысячелетия. Первая цель — добиться повышения уровня жизни. Следуя общепринятому убеждению, что методом снижения бедности может стать получение достойной и продуктивной работы, к MDG 1 была добавлена новая цель: достижение полной и продуктивной занятости и достойной работы для всех, включая женщин и молодежь. Были отобраны четыре показателя, которые должны в полной мере отображать выполнение этой задачи: уровень занятости населения; уязвимая занятость или занятость в неформальном секторе; доля работающего бедного населения (менее 1 долл. в день) в общей занятости; рост производительности труда.

В целом складывается следующая ситуация. Продолжает сохраняться значительная дифференциация населения мира по уровню занятости и степени участия на рынке труда.

В принципе ситуация с уровнем *занятости* и *безработицы* остается в большинстве регионов стабильной на протяжении последних 10 лет (рис. 2.1.1).



**Рис. 2.1.1. Уровень занятости населения в мире и по отдельным регионам с 1997 по 2007 г.**

*Источник:* Global Employment Trends. 2008. January.

Экономический рост (немного снизившийся в последние год-два) не оказывает значительного влияния на снижение уровня бедности работающего населения, особенно в бедных регионах мира. Почти 490 млн работников в мире зарабатывают недостаточно, чтобы прокормить себя и свои семьи на сумму, большую 1 долл. в день. Другими словами, 4 из 10 работников проживают в бедности. За период с 1997 по 2007 г. произошел спад занятости молодежи (с 50,6 до 47,8%). Продолжается разрыв в уровне занятости между мужчинами и женщинами. В 2007 г. было занято 49,1% женщин трудоспособного возраста и 74,3% мужчин трудоспособного возраста. В 2007 г. 52,5% женщин трудоспособного возраста либо искали работу, либо работали, что является показателем измерения участия женщин в составе рабочей силы. Это несколько меньше, чем 10 лет назад. Такое минимальное различие отражает две тенденции: рост впервые

начинающих работу и снижение участия молодежи на рынке труда. Более поздние результаты должны показать, что повышение уровня образования женщины должно положительно сказаться на их уровне занятости. Уровень занятости мужчин упал с 80,4% в 1997 г. до 78,8% в 2007 г.<sup>1</sup>

При этом в системе международного разделения труда сложился спрос на лиц определенных профессий. В том числе существует определенная страновая специфика в оценке престижности и востребованности тех или иных профессий (табл. 2.1.1).

Таблица 2.1.1

**Сравнительный анализ самых престижных и самых высокооплачиваемых профессий в России и США**

США	Россия
<b>Самые престижные профессии</b>	
1. Пожарный (57%)	1. Юрист (28%)
2. Ученый (56%)	2. Экономист
3. Врач (53%)	3. Финансист
4. Медсестра и учитель (52%)	4. Менеджер
5. Военный и полицейский (46%)	5. Бизнесмен
6. Фермер (41%)	6. Врач
7. Священнослужитель (40%)	7. Госслужащий
8. Инженер (40%)	8. Программист
9. Конгрессмен (28%)	9. Бухгалтер
10. Журналист (18%)	10. Работник шоу-бизнеса
11. Актер (15%) Наименее престижные: риэлтер, биржевой брокер и банкир (6%)	
<b>Самые высокооплачиваемые профессии</b>	
1. Врачи-анестезиологи (193 тыс. долл. в год)	1. Банкир
2. Хирург (191,4 тыс. долл. в год)	2. Бизнесмен
3. Ортопеды (185,3 тыс. долл. в год)	3. Юрист
4. Стоматологи	4. Директор (менеджер)

<sup>1</sup> Global Employment Trends. 2008. January. P. 11.



Продолжение

США	Россия
5. Врачи, связанные с деторождением	5. Госслужащий
6....	6. Экономист (финансист)
10. Топ-менеджер (151,4 тыс. долл. в год)	7. Врач
11. Пилот (148,8 тыс. долл. в год)	8. Бухгалтер
Двадцатку замыкают – инженеры-менеджеры в промышленности и адвокаты. На 25-м месте находится финансовый менеджер с зарплатой в 106,2 тыс. долл. в год	9. Программист
	10. Работник шоу-бизнеса

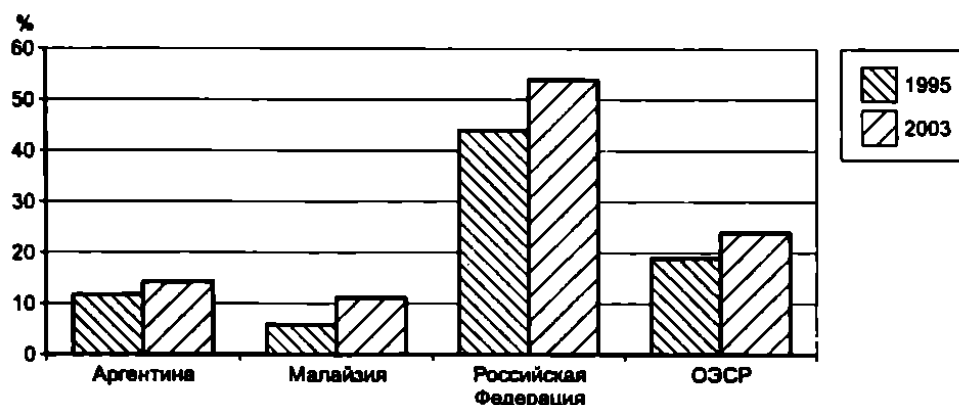
**П р и м е ч а н и е.** Составлено авторами по материалам сайтов [www.hrg.ru](http://www.hrg.ru) – Человеческие Ресурсы России, [www.osvic.ru](http://www.osvic.ru) – Образование и работа для тех, кто хочет учиться, [www.rokf.ru/career](http://www.rokf.ru/career) – Рокфеллер: в деньгах счастье.

Таким образом, в тех же США наиболее оплачиваемыми являются профессии, которые так или иначе связаны с формированием человеческого потенциала, в России же наоборот.

Самыми востребованными профессиями на мировом рынке труда, по мнению агентства HeadHunter, через 10 лет станут: инженеры (будет цениться сочетание технического и экономического/юридического образования), специалисты в области информационных технологий и разработчики компьютерного аппаратного обеспечения, специалисты в области нанотехнологий, специалисты по электронике и биотехнологиям, маркетологи, специалисты, связанные с сервисом, логисты, экологи, медики, химики (в области электроэнергетики).

Те, кому трудно будет найти работу: специалисты в социальной сфере, науке и здравоохранении, модельеры, веб-дизайнеры, брокеры, дистрибьюторы и пластические хирурги.

В России в настоящее время трудоустроиться по специальности может только каждый пятый выпускник. Наблюдается перенасыщение мировой экономики так называемыми «белыми воротничками» (рис. 2.1.2), т.е. лицами, заняты-



**Рис. 2.1.2.** Доля населения, получившего «третичное» образование (%), 1995 и 2003 гг.

ми интеллектуальным трудом, при этом наиболее активное развитие получают производства, где требуются работники, занятые физическим трудом. Это картина повсеместная для всех стран мира. Вместе с тем этим требованиям к работе и ее условиям возрастают, все больше людей нацеливается на получение высшего образования.

Предметом особой озабоченности является создание новых рабочих мест, особенно в условиях набирающего силу мирового финансового кризиса. Статистика свидетельствует, что в мире наметились новые источники роста рабочих мест.

Из почти 45 млн новых рабочих мест, созданных в 2006–2007 гг., большинство было создано в Южной Азии (28%), а наименьшее количество (4%) – в развитых экономиках, в том числе странах ЕС. При этом уровень *производительности труда* растет быстрее уровня занятости (рис. 2.1.3).

Уровень производительности труда повысился везде, кроме стран Ближнего Востока. Восточная Азия имеет в данном отношении наибольший рост. Сильный рост произошел в регионе Центральной, Южной Европы и СНГ. Эти регионы сейчас достигли уровня Латинской Америки и

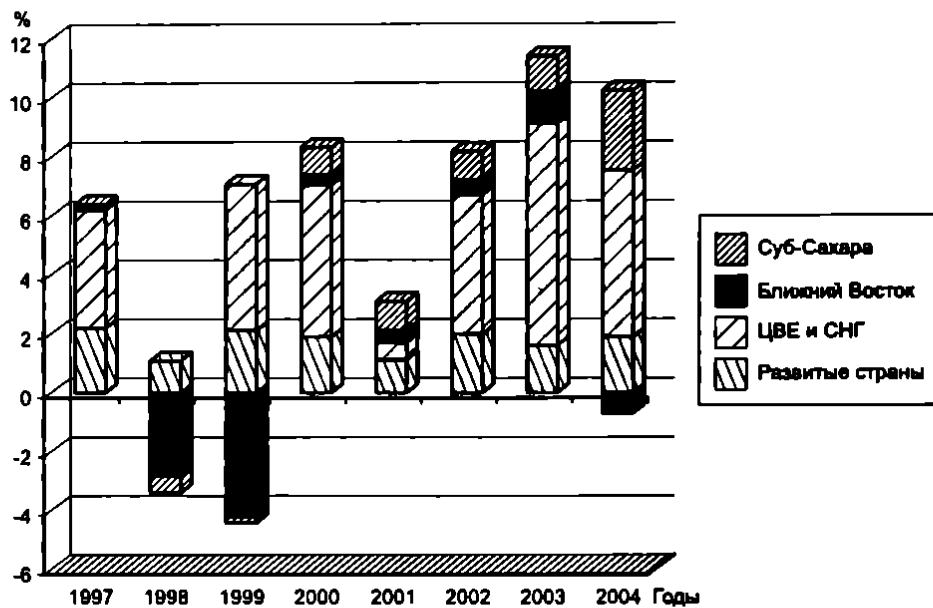


Рис. 2.1.3. Изменения в уровне производительности труда, 1997–2007 гг.

Карибского бассейна. Однако разрыв между развитыми и развивающимися странами продолжает нарастать, несмотря на прогрессивный рост последних.

Мало того, что в мировой экономике продолжает увеличиваться дисбаланс между квалифицированными и неквалифицированными кадрами, также беспокойство добавляет мировой финансовый кризис. По данным Бюро статистики США, безработица в США в сентябре 2008 г. значительно выросла по сравнению с сентябрем 2007 г. Особенно показатель безработицы возрос в сфере строительства. В ближайшее время только Нью-Йорк может потерять 165 тыс. рабочих мест. Сокращение одной позиции в инвестбизнесе ведет к сокращению трех и более рабочих мест в других отраслях.

Многие страны готовы платить за «вынужденную» безработицу уволенным работникам. В Норвегии безработные получают 87,6% их прежнего заработка в течение 500 дней после увольнения, в Финляндии – 85,1%, в Швеции, Израиле, Японии и Германии – от 60 до 90% их прежнего заработка, в США – 27% среднего заработка.

Уровень безработицы в 2007 г. остался на уровне 5,7%, в 2008 г. темпы роста безработицы вследствие кризиса увеличились, составив 6,0%.

Таблица 2.1.2

**Уровень безработицы по отдельным регионам мира (в %)**

Регион	1997 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.*
Мир в целом	6,1	6,0	5,7	6,0
Развитые страны и ЕС	7,4	6,3	5,7	6,4
Страны Центральной и Юго-Восточной Европы, не входящие в ЕС и СНГ	10,7	8,5	8,5	8,8
Восточная Азия	3,7	3,4	3,5	3,8
Юго-Восточная Азия	4,0	6,2	5,5	5,7
Южная Азия	4,7	5,1	5,3	5,4
Латиноамериканская Америка и страны Карибского бассейна	8,0	8,5	7,2	7,3
Ближний Восток	13,0	11,8	9,4	9,4
Северная Африка	11,7	11,0	10,4	10,3
Страны южнее Сахары	8,5	8,2	7,9	7,9

\*2008 г. – предварительные оценки.

Источник: Global Employment Trends. 2009. January.

В целом можно сделать вывод, что к концу 2008 г. наметился постепенный рост численности работающего бедного населения, неформально занятых и уровня безработицы как следствие общеэкономического спада. В условиях углубления рецессии, как полагают многие эксперты, глобальный кризис на рынке труда только усилится.

Низкий темп роста создания рабочих мест в экономиках развитых стран является следствием переноса рабочих мест в страны с более дешевой рабочей силой (о чем будем говорить позже). При этом не умолкают споры о целесообразности такой модели формирования мирового рынка труда и об ущербе подобных механизмов. Сторонниками такого рода высказываний выступают отраслевые профсоюзные организации. Они считают, что наиболее полно должен использоваться собственный демографический ресурс, а безработицу и потерю рабочих мест расценивают как издержки

глобализации. Главными аргументами того, что глобализация оказывает негативное влияние на экономику развитых стран, они считают:

- МНК экспортировали рабочие места из развитых стран в развивающиеся путем использования прямых иностранных инвестиций (ПИИ) и вывода производства в особые экономические зоны (ОЭЗ);
- посредством торговой либерализации правительства поощряли перемещение производства продуктов, ранее производимых внутри страны, за рубеж;
- усиленное применение технологии, особенно международными компаниями, может сократить использование трудовых ресурсов.

Иной точки зрения придерживаются такие международные организации, как МВФ и ОЭСР, которые считают, что глобализация (и ее атрибуты, такие, как ПИИ, торговля, новые технологии и либерализация) вносит свой вклад в рост, который является основой занятости. Безработица же объясняется неспособностью правительств стран адаптироваться к изменениям, происходящим в макроэкономике и на рынке труда.

Перенос рабочих мест из одних стран в другие оказывает существенное влияние на международное разделение труда и соответственно географическую и отраслевую структуру занятости.

В целом мировой рынок труда отличается неоднородностью развития его отдельных сегментов, прежде всего в разрезе географической и отраслевой структуры.

## **2.2. Географическая и отраслевая структура занятости и безработицы**

География производства товаров и услуг определяется во многом международным разделением труда. Трудовые ресурсы являются важным фактором территориальной хозяйственной организации производства. Наличие трудовых ресурсов с определенным уровнем образования и

квалификации формирует инновационно-технологическую специализацию экономики, а следовательно, специализацию определенных стран и регионов мира на производстве конкретных видов товаров и услуг.

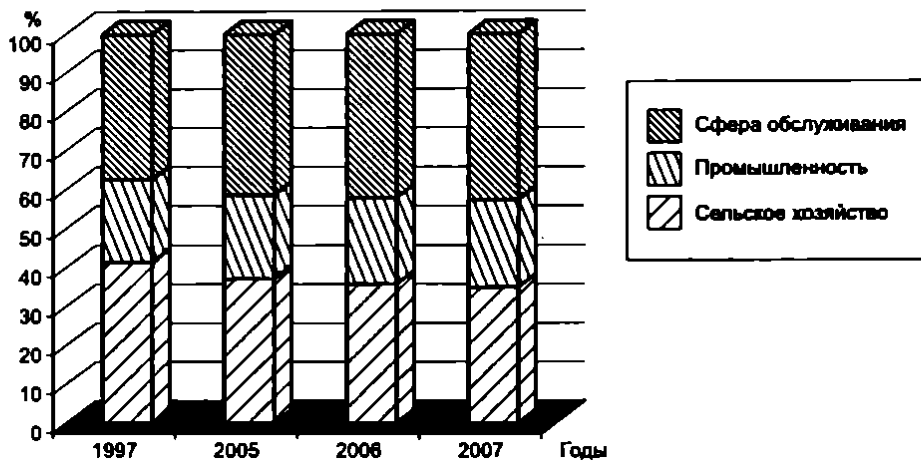
В целом современное мировое хозяйство развивается в русле постиндустриальной цивилизации. Из теории макроэкономического анализа известно, что отраслевая структура мировой экономики представлена тремя основными секторами: *первичный* (сельское хозяйство и добывающая промышленность), *вторичный* (обрабатывающая промышленность) и *третичный* (экономическая инфраструктура и услуги).

Разные страны отличаются различным соотношением этих отраслей. В частности, в развивающихся странах преобладает сырьевая специализация, а многие из них получают основной экспортный доход именно от продажи минеральных и сельскохозяйственных ресурсов. В развитых странах, естественно, преобладает вторичный и третичный секторы.

Однако в последнее время углубляется специализация ряда развивающихся стран, которые достигли наибольшей степени индустриализации. Это в первую очередь относится к новым индустриальным странам Юго-Восточной Азии и Латинской Америки. Здесь развитие получают высокотехнологичные производства, что способствует созданию рабочих мест в промышленности, производящей наукоемкую продукцию и отправляющей ее на экспорт.

В целом происходит сдвиг от первичных и вторичных отраслей в сторону третичного сектора. Об этом свидетельствуют убедительные факты, приводимые Международной организацией труда (МОТ).

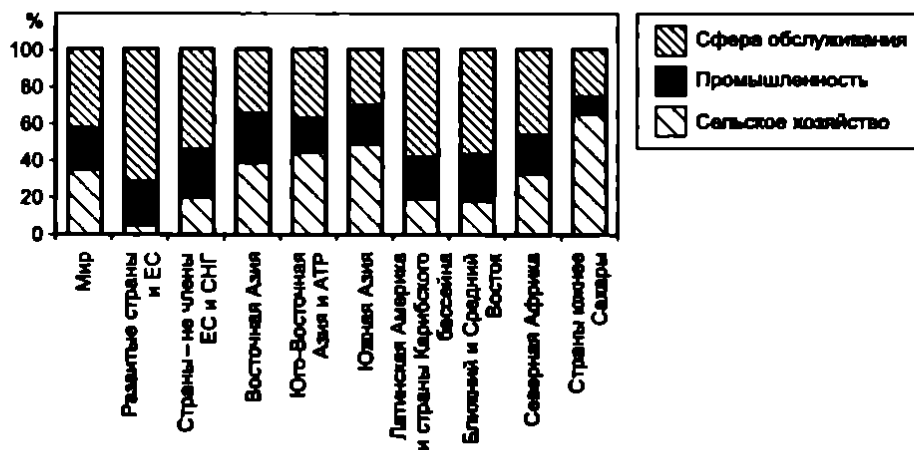
Сфера услуг переиграла сельское хозяйство по количеству занятых. Она обеспечивает работой 42,7% человек, а сельское хозяйство — только 34,9%. Динамика занятости в промышленном секторе снижалась на протяжении 1997 — 2003 гг., несколько повысилась в последующие годы, составив в 2007 г. 22,4%. (рис. 2.2.1).



**Рис. 2.2.1. Отраслевая занятость в мире (%), 1997, 2005–2007 гг.**

Источник: Global Employment Trends. 2008. January.

При этом сохраняется дифференциация отраслевой занятости по отдельным регионам мира. Сельское хозяйство является основой занятости в таких регионах, как Юго-Восточная Азия, Южная Азия, страны южнее Сахары. Сфера услуг доминирует в развитых странах и ЕС, на Ближнем и Среднем Востоке, в Латинской Америке.



**Рис. 2.2.2. Отраслевая занятость по регионам мира (%), 2007 г.**

Источник: Global Employment Trends. 2008. January.

Во второй половине XX в. ускоренными темпами стали развиваться отрасли, связанные с формированием человеческого потенциала (образование, наука, культура, здравоохранение), причем центры их развития в основном оказались сконцентрированы в развитых странах, где на их становление тратились колоссальные средства.

Что касается безработицы, то она также имеет ярко выраженную географическую «привязку». В экспортоориентированных экономиках Азии наблюдается самый низкий уровень безработицы, а самый высокий уровень безработицы на Ближнем Востоке и в Северной Африке. В ЕС и бывших странах социалистического блока уровень безработицы также достаточно высок. Однако если в странах Африки и на Ближнем Востоке это можно объяснить стабильно высокой динамикой населения и низкими темпами создания рабочих мест, то в последней группе стран – скорее усиливающейся тенденцией аутсорсинга и несоответствием уровня квалификации работников растущим потребностям экономики.

При этом во всех регионах мира в той или иной степени существует неформальный сектор, который вовлекает в свои ряды как низкоквалифицированное или с не соответствующим основному месту работы профессиональным статусом местное работающее население, так и международных мигрантов, у которых нет достойной альтернативы работы в официальном секторе экономики.

### 2.3. Роль неформальной занятости в структуре мирового рынка рабочей силы

В ряде стран средством, смягчающим последствия кризиса на рынке труда, может стать *неформальная занятость*. В 2007 г. 5 из 10 человек работали либо в качестве семейных работников, либо были самостоятельно заняты. Не более половины из них удовлетворены условиями труда и заработной платой (доходами). Их количество измеряется показателем, называемым уровнем уязвимой занятости (*vulnerable employment ratio*). Увеличение значения данно-



го показателя считается аналогом расширения бедности и неформального сектора. Лица, чья деятельность оценивается этим показателем, относятся к группе высокого экономического риска.

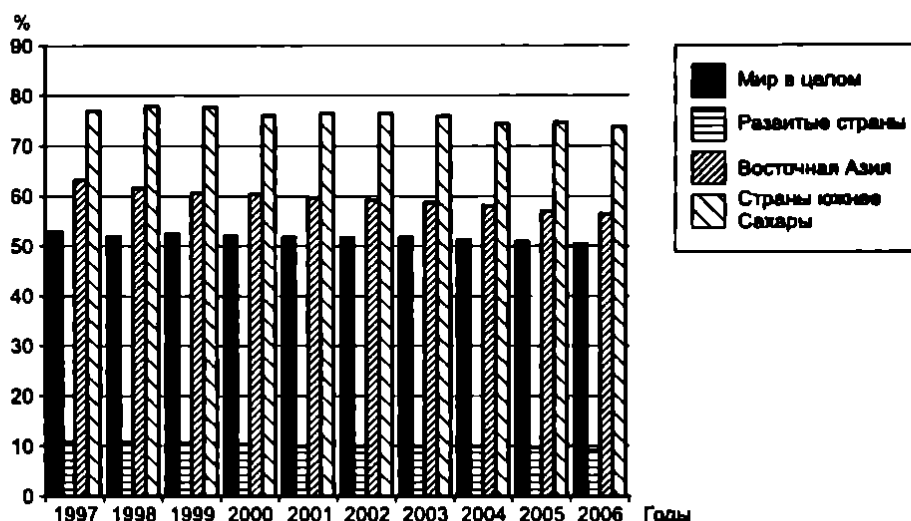


Рис. 2.3.1. Неформальная (уязвимая) занятость как доля общей занятости (%) в отдельных регионах мира, 1997–2006 гг.

Существует заблуждение, что неформальная занятость представляет собой нечто криминальное, нелегальное или полунелегальное. Однако это не соответствует действительности. На XV Международной конференции статистиков труда было определено, что такое неформальный сектор и соответственно неформальная занятость.

Официально признанными критериями неформальной занятости являются тип производства, на котором занят работник, и тип работы.

Производственные объекты подразделяются на три основные группы: предприятия формального сектора экономики, предприятия неформального сектора экономики, а также домохозяйства.

Предприятия формального сектора экономики включают корпорации, неправительственные институты, прави-

тельственные учреждения, а также частные unincorporated предприятия, производящие товары и услуги для продажи или бартера, которые не являются частью неформального сектора.

Предприятия неформального сектора включают частные предприятия, принадлежащие физическим лицам и домохозяйствам, которые не могут рассматриваться отдельно от своих владельцев или тех, кто на них работает, в юридическом и финансовом аспекте, не ведут бухгалтерии; производственные кооперативы, членами которых могут являться представители различных семей; домохозяйства, производящие продукцию оплачиваемыми домашними работниками; предприятия (независимо от размера), не зарегистрированные соответствующим образом или если их работники не зарегистрированы; предприятия сельскохозяйственного сектора.

Под домохозяйствами подразумевают такие хозяйственные единицы, которые производят продукты и услуги для собственного потребления (строительство объектов для собственных нужд, земледелие и т.д.), равно как и хозяйства, нанимающие оплачиваемых домашних работников (домработницы, горничные, прачки, садовники, водители и т.д.). Домохозяйства, производящие неоплачиваемые домашние или личные услуги (например, домашняя работа, уход за другими членами семьи и т.д.) для собственного личного потребления, исключаются.

Что касается типа занятых работников, то к неформально занятым относятся:

- самозанятые работники (в российском варианте индивидуальные предприниматели);
- работники, которые имеют неформальную работу, но одновременно заняты в формальном секторе;
- семейные работники независимо от того, работают они в формальном или неформальном секторе;
- оплачиваемые работники в домашнем хозяйстве;
- члены неформальных производственных кооперативов;
- лица, занятые производством продукции для собственного потребления, а также для продажи.

По методологии МОТ считается, что работники признаются занятыми в неформальном секторе, если их трудовые отношения не подпадают под трудовое законодательство, налогообложение, социальную защиту, а также выплаты социального характера (отпуск, по уходу за ребенком, больничный лист и т.д.) по следующим причинам: отсутствие прямого декларирования рабочих мест работодателем (нелегальные работники, нелегальные иммигранты и т.д.); случайный заработок или работы, ограниченные коротким промежутком времени; работы, где не установлена продолжительность рабочего дня или официальная заработная плата; занятость на незарегистрированных предприятиях или в домохозяйствах; рабочие места находятся вне предприятия работодателя.

Особой проблемой при анализе масштабов и тенденций занятости в неформальном секторе является методика учета неформально занятых. Чтобы преодолеть межстрановые различия в учете неформально занятых, Expert Group on Informal Sector Statistics (Delhi Group) на своей третьей встрече сформулировала набор рекомендаций по гармонизации национальных определений неформального сектора на основе международного определения неформального сектора.

При этом имеется определенная страновая специфика неформального сектора. В большей степени неформальная занятость проявляется в развивающихся странах, прежде всего Юго-Восточной Азии и странах южнее Сахары.

В Азии рост неформальной занятости в основном связан с урбанизацией и стремительным ростом населения. При этом вклад промышленности в создание ВВП остается весьма скромным, а значительная доля занятых по-прежнему приходится на сельское хозяйство. Сравнительные преимущества на рынке труда создаются путем поддержания конкурентоспособности азиатских товаров за счет дешевого и нелегального труда бывших сельских жителей.

В развитых странах большинство занятых в неформальном секторе экономики — это иммигранты из развивающихся стран.

Неформальная занятость для России является особым буфером, позволяющим преодолеть негативные тенденции в социально-экономическом развитии страны. По нашим оценкам, количество неформально занятых в экономике России может достигать 80%.

Этим объясняется и то, что в 90-е годы в условиях экономического спада в России не произошло резкого всплеска открытой безработицы как в других странах ЦВЕ. В результате не более 4–10% экономически активного населения считались безработными. Объяснением тому является выработка новых адаптационных механизмов на рынке труда. К их числу относятся вынужденная неполная занятость и придерживание избыточной рабочей силы (неполный рабочий день, административные отпуска), вторичная занятость, неформальная занятость в чистом виде (бесконтрактный наем на основе устного соглашения, скрытая оплата труда), задержки по выплате заработной платы.

Таким образом, неформальная занятость является неотъемлемым элементом как рынков труда развитых, так и развивающихся стран, хотя в целом она характеризуется рядом существенных признаков, связанных с сокрытием доходов, социальной уязвимостью занятых в этом секторе людей и высоким уровнем риска для государства.

**Ключевые термины и понятия:** *«белые воротнички», «третичное» образование, безработица, вторичный сектор, занятость, неформальная занятость, первичный сектор, производительность труда, третичный сектор*

#### **Контрольные вопросы и задания**

---

1. Какие социально-демографические характеристики занятости и безработицы можно отметить на современном этапе развития мирового рынка труда?
2. Где преимущественно создаются новые рабочие места? Каковы основные предпосылки появления новых рабочих мест?

3. Какими показателями измеряется производительность труда, в каких отраслях она имеет тенденцию к повышению? В каких странах производительность труда оказывается выше, а в каких ниже?
4. Каким образом уровень образования оказывает влияние на состояние рынка труда и занятости? Лица каких профессий выигрывают на рынке труда? Какие профессии могут считаться перспективными в современных социально-экономических условиях?
5. Какими показателями измеряется уровень неформальной занятости? Какие работники, по методологии МОТ, признаются занятыми в неформальном секторе экономики?
6. Опишите территориальные различия в распространении неформальной занятости.

#### *Литература*

---

1. Decent work and the informal economy. Sixth item on the agenda. Report VI / International Labour Office. Geneva, 2002.
1. Global Employment Trends / ILO, 2009, January.
2. Global Employment Trends 2008 / ILO, 2008.
3. Global Employment Trends for Women. 2008 / ILO 2008.
4. *Husmann R.* A labour force survey module on informal employment as a tool for enhancing the international comparability data / Sixth Meeting of the Expert Group on Informal Sector Statistics (Delhi Group).
5. *Woolsey M.* World's Best Places for Unemployment Pay / [www.forbes.com](http://www.forbes.com)

## **Глава 3**

---

### **ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО-ПРАВОВАЯ СИСТЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ МИРОВОГО РЫНКА ТРУДА**

#### **3.1. Международные организации в системе регулирования мирового рынка труда**

Сложившаяся система трудовых отношений на национальных рынках труда и мировом рынке предполагает более эффективную работу со стороны координирующих работу данной системы организаций. Среди проблем, которые требуют активного вмешательства в свободный рынок рабочей силы, можно обозначить следующие:

- нарушение трудовых и социальных прав работников и трудящихся-мигрантов;
  - применение детского труда в промышленном производстве, сельском хозяйстве и т.д.;
  - гендерная дискриминация при найме на работу, продвижении по служебной лестнице, увольнении, получении профессионального образования;
  - усиливающаяся безработица, особенно среди молодого населения и социально уязвимых групп населения;
  - усиление риска травматизма, профессиональных заболеваний и т.д.;
- старение населения и кризис пенсионных систем и т.д.

Многие проблемы имеют длительную историю, но активные попытки их решения начали предприниматься на международном уровне только в XX в.

Одной из первых была создана *Международная организация труда* (МОТ), которая начала свою деятельность сразу после окончания Первой мировой войны в 1919 г.

МОТ оказывает всестороннюю поддержку трудящимся во всем мире, принимая конвенции и рекомендации, которые гарантируют основные права работников, прежде всего на свободу ассоциаций, организаций, коллективные переговоры, равенство возможностей и обращения, ликвидацию принудительного труда.

Приоритетными объектами регулирования выступают:

- продолжительность рабочего дня через контроль за соблюдением его длительности;
- предложение труда, предотвращение безработицы и обеспечение адекватного уровня жизни;
- защита работников от болезни, травмы, причиной которых может стать способ труда работника;
- защита детей, молодежи и женщин;
- социальное обеспечение по старости и болезни, защита труда мигрантов;
- соблюдение права работников на получение равной оплаты за труд равной ценности;
- соблюдение принципа свободы ассоциаций;
- организация профессиональной и технической подготовки и другие меры.

МОТ осуществляет свою деятельность посредством трех основных органов.

1. *Международная конференция по труду* собирается каждый год в июне в г. Женеве. На ней присутствуют представители правительства каждого государства, работодателей и работников. В компетенцию Конференции входят принятие трудовых стандартов, бюджета МОТ, выборы в руководящий орган, а также ее рассматривают как форум по обсуждению ключевых проблем в сфере труда.

2. Руководящий орган представляет Исполнительный совет МОТ и собирается каждые 3 года в Женеве. Его основная функция состоит в принятии решений по дальнейшей политике МОТ, программ и бюджета, который затем

одобряется членами Конференции. Он также избирает генерального директора МОТ.

3. *Международное бюро труда* (МБТ) является постоянным Секретариатом МОТ. МБТ оказывает техническое содействие в проведении политики МОТ, занимается исследовательской работой и документационной работой, имея 40 представительств за рубежом.

Деятельность МОТ широко представлена в различных регионах мира. Субрегиональные бюро МОТ находятся в Латинской Америке и странах Карибского бассейна, Африке, странах арабского мира, Европе и Центральной Азии, Азиатско-Тихоокеанском регионе.

Уникальность деятельности МОТ состоит в том, что на ее основе делается попытка «услышать» требования и работодателей, и представителей профсоюзов. Одной из основных целей МОТ является укрепление социального диалога между государством, работодателями и работниками.

Значительная часть трудовых ресурсов — это мигранты (в настоящее время их численность составляет порядка 200 млн человек). Права этих трудящихся нуждаются в особом внимании и защите со стороны международных организаций. Когда международная трудовая миграция приобрела глобальный характер, в 1951 г. была создана *Международная организация по миграции* (МОМ).

В XXI в. членами МОМ являются 125 государств. МОМ поддерживает сотрудничество государств в сфере миграции, принимая практические решения для решения актуальных проблем, поддерживает мигрантов, в том числе беженцев и вынужденных переселенцев, во всем мире, предоставляя им различные услуги и консультации. Особыми аспектами деятельности МОМ являются содействие в прогрессивных изменениях миграционного законодательства, защите прав мигрантов, их здоровья и образования, прав женщин в миграционных потоках, содействие в репатриации и реэмиграции, исследование проблем миграции. Значительное внимание МОМ уделяет проблемам принудительной и нелегальной миграции, в том числе торговле людьми.



Конституция МОМ признает связь миграции и экономического, социального и культурного развития, равно как и права на свободу передвижения.

Международная организация по миграции не принимает законодательных решений, но при этом оказывает серьезное техническое содействие трудящимся мигрантам, нуждающимся в помощи и поддержке.

Поскольку мировой рынок труда подвержен серьезным воздействиям со стороны международной торговли, а свободное перемещение трудовых ресурсов рассматривается как залог успешной либерализации, Всемирная торговая организация (ВТО) выступает за снижение барьеров при переезде рабочей силы из одной страны в другую.

Международная трудовая миграция имеет свое нормативно-правовое обоснование в рамках ВТО. В отношении трудовых мигрантов в рамках *Генерального соглашения по торговле услугами (ГАТС)* разработано *Приложение по перемещению физических лиц, поставляющих услуги*.

В указанном выше Приложении основной акцент сделан на осуществление деятельности физическими лицами, являющимися поставщиками услуг или работающими по найму у поставщиков услуг в соответствии с принятыми специфическими обязательствами в отношении въезда и перемещения всех категорий физических лиц, поставляющих услуги.

Многие международные экономические организации хотя напрямую и не занимаются вопросами регулирования трудовых отношений, но собирают и анализируют статистику по рынкам труда разных стран, поскольку рынок труда является наиболее чувствительным индикатором во время любого кризиса.

К числу таких организаций можно отнести, например, *Всемирный банк (ВБ)* и *Международный валютный фонд (МВФ)*.

Допустим, в мандат деятельности МВФ и ВБ входит борьба с бедностью через предоставление займов слаборазвитым государствам под создание инфраструктурных проектов. Строительство новых объектов приводит к созданию дополнительных рабочих мест для местного населения.

Таким образом, можно сделать вывод о существовании широкого спектра международных организаций, которые в своей деятельности так или иначе затрагивают различные аспекты трудовых отношений, выводя решение проблем на мировом рынке труда на принципиально новый, более глобальный уровень.

### 3.2. Глобальные нормативно-правовые инструменты в области регулирования трудовых отношений

Международное законодательство в сфере труда является необходимой составляющей регулирования мирового рынка труда и его национальных сегментов.

Первые международные акты, касающиеся мирового рынка труда, были приняты в XIX в. Основоположниками международного трудового законодательства считаются Р. Оуэн (Англия), Дж. А. Бланки и Вильярми (Франция) и Дисепати (Бельгия). Однако воплотил в жизнь основные идеи трудового законодательства Д. Легран, выступив с обращением к европейским правительствам в период с 1840 по 1855 г.

Во второй половине XIX в. идея была подхвачена частными ассоциациями, в том числе в Германии и Франции. Швейцарское правительство призвало созвать Конференцию в Берне в мае 1890 г. В результате в 1905 и 1906 гг. в Берне по инициативе Международной ассоциации за защиту прав трудящихся (штаб расположен в Базеле) были приняты две первые конвенции по защите прав трудящихся. Первая касалась использования труда женщин в ночное время, вторая — использования белого фосфора при изготовлении спичек.

В период Первой мировой войны тред-юнионистские организации по обе стороны фронта настояли на том, чтобы во время наступления перемирия их голос был услышан. В рамках мирной конференции был рассмотрен вопрос о правах трудящихся Комиссией по Международному трудовому

законодательству. Работа Комиссии способствовала включению в Версальский договор и в другие мирные договоренности XIII части, которая была связана с правами рабочих. На основе этих договоренностей была создана Международная организация труда (апрель 1919 г.), которая до сих пор занимается принятием конвенций и рекомендаций в этой области.

Первая Конференция по труду была созвана в октябре 1919 г. в Вашингтоне, чтобы принять первые конвенции и выбрать руководящие органы. С той поры Конференция собиралась ежегодно, за исключением периода Второй мировой войны.

После окончания Второй мировой войны на очередной конференции в *Филадельфии* была принята *Декларация*, которая определила вновь цели и задачи организации.

В частности, Декларация подтвердила право каждого человека независимо от расовой, национальной и половой принадлежности на получение определенного уровня благополучия, свободный и достойный труд, экономическую безопасность и равенство возможностей.

Декларация определила впоследствии ряд специфических целей МОТ, к которым относятся:

- 1) полная занятость и улучшение уровня жизни;
- 2) облегчение условий работы через урегулирование заработной платы, часов работы и других условий труда, принимая во внимание плоды прогресса;
- 3) признание права на коллективные договоры;
- 4) взаимодействие менеджмента и трудящихся в соответствии с продолжающимся повышением производительности труда;
- 5) взаимодействие работников и работодателя в подготовке и применении социальных и экономических мер, расширении применения мер социальной безопасности, чтобы обеспечить базовый доход всем нуждающимся в поддержке, медицинской помощи и т.д.

Помимо стандартов МОТ, в области труда было принято и подписано значительное количество двусторонних и региональных соглашений.

Одним из аргументов в принятии международного трудового законодательства был аргумент, связанный с преодолением негативных последствий конкуренции для работников, а также необходимости установления правил справедливой конкуренции между работодателями и между странами.

Признавалось, что усиление конкурентоспособности продукции не могло идти вразрез с соблюдением социальных прав работников.

Другой причиной разработки международных нормативно-правовых актов в сфере труда стало понимание того, что соблюдение принципов социальной справедливости является условием поддержания демократии и взаимопонимания между странами во всем мире, а международное законодательство должно обеспечивать баланс между экономическим и социальным прогрессом. Само понятие «социальная справедливость» было введено в оборот в 1919 г. на мирной конференции в Версале, когда было принято решение об организации МОТ.

Важным пунктом интеграции национальных экономик в международное законодательство является ратификация национальными законодательными органами всех основных конвенций, касающихся прав и свобод трудящихся. Ратификация способна предотвратить принятие непопулярных мер, а также мер, не отвечающих требованиям времени со стороны правительств стран на рынке труда. Международные трудовые стандарты играют роль «всеобщего международного закона».

Наиболее авторитетными глобальными инструментами международного трудового законодательства следует считать *Конституцию МОТ* и ее многочисленные конвенции и рекомендации.

Некоторые принципы содержатся в Преамбуле Конституции и в Декларации, раскрывающей цели и задачи Организации, принятой на Конференции в Филадельфии в 1944 г.

Конвенции МОТ создают обязательства для государств соблюдать их основные принципы, рекомендации

носят добровольный характер и скорее дают указания к действию.

Существует определенная иерархия конвенций. В первую категорию входят конвенции, связанные со свободой ассоциаций и коллективными соглашениями (87-я и 89-я Конвенции), принудительным трудом (29-я и 105-я Конвенции), недискриминационной занятостью (100-я и 111-я Конвенции) и детским трудом (138-я Конвенция).

Во вторую категорию входят технические стандарты, которые обосновывают нормы, касающиеся улучшения условий работы.

1. Конвенция МОТ о свободе ассоциации и защите права на организацию (1948 г., № 87).

Этот документ устанавливает права рабочих и работодателей формировать организации или объединяться, исключая лидерство одной из сторон, гарантирует свободу функционирования подобных организаций без права вмешательства властей.

2. Конвенция МОТ о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (1949 г., № 98).

Этот документ обеспечивает защиту от дискриминации на право объединения работников, защищает организации работников и работодателей от вмешательства в работу друг друга, поддерживает меры по коллективному сотрудничеству.

3. Конвенция МОТ о принудительном или обязательном труде (1930 г., № 29).

Данная Конвенция требует ликвидации всех форм принудительного труда. При этом в качестве исключения рассматриваются работы, связанные со службой в армии, участием в военных действиях, ликвидацией последствий чрезвычайных ситуаций и т.д.

4. Конвенция МОТ об упразднении принудительного труда (1957 г., № 105).

Запрещает использование любой формы принудительного труда как средства политического принуждения или обучения, наказания за выражение политических или идеоло-

гических взглядов, мобилизации рабочей силы, повышения трудовой дисциплины, наказания за участие в забастовках или дискриминации.

5. Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий (1958 г., № 111).

Призывает национальные правительства ликвидировать дискриминацию в доступе к занятости, подготовке и условиям работы на основе расовых, половых, религиозных и иных взглядов.

6. Конвенция МОТ о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г., № 100).

Данная Конвенция призывает к равной оплате за труд мужчин и женщин при равных условиях.

7. Конвенция МОТ о минимальном возрасте при приеме на работу (1973 г., № 138).

Конвенция нацелена на сокращение использования детского труда, настаивает на том, что возраст начала трудовой деятельности не должен быть ниже возраста завершения среднего образования и в любом случае не должен быть ниже 15 лет (или 14 лет для развивающихся стран).

Основополагающим документом, объединяющим все основные принципы достойной и справедливой работы, является *Декларация МОТ о фундаментальных принципах и правах в сфере труда*, которая была принята на 86-й Международной конференции по труду в 1998 г. Ее основными положениями являются: соблюдение принципов справедливости в отношении работников и работодателей, право на свободу собраний и коллективных соглашений, сокращение дискриминации в отношении занятости, устранение детского труда и принудительного труда.

Необходимо отдельно сказать об ООН в целом как организации, несущей ответственность за соблюдение прав работников во всем мире, хотя последняя признает приоритет в решении вопросов занятости за МОТ.

Отдельные принципы, касающиеся регулирования трудовых отношений, отражены в таких программных документах, как *Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах*, *Международный пакт о граж-*

*данских и политических правах*, которые узаконили основные права человека. В 1966 г. была принята, а через 10 лет вступила в силу *Всемирная декларация прав человека*.

Генеральная Ассамблея ООН приняла также ряд законодательно взаимосвязанных конвенций, касающихся проблем труда. Наиболее важными из них являются Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (1969), Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979), Конвенция о правах детей (1989), Конвенция о статусе беженцев (1954), Конвенция о статусе апатридов (1960).

Международные нормативно-правовые акты, принятые на уровне ООН и МОТ, являются основополагающими при выстраивании политики управления на региональных рынках труда, которые отличаются друг от друга рядом особенностей, что требует разработки специфических региональных инструментов международного законодательства в области труда.

### 3.3. Региональные инструменты регулирования трудовых отношений

В период после Второй мировой войны в различных регионах были созданы организации, в рамках которых шло принятие законодательных актов, касающихся проблем трудящихся.

В Европе основные нормативные акты были приняты в рамках органов *Европейского союза* (ЕС). В Америке разработкой законодательных актов и их лоббированием занималось Североамериканское свободное торговое соглашение (НАФТА), которое в своем составе имеет Североамериканское соглашение по взаимодействию в сфере труда, а страны Карибского сообщества и Карибского общего рынка (КАРИКОМ) подписали Соглашение по социальной безопасности. Инструменты Ассоциации американских государств являются основными в регулировании трудовых отношений в регионе. В Азии же, например, нет инструмен-

тов, имеющих законодательную силу, там руководствуются только рекомендациями, декларациями и программами, имеющими отношение к этим проблемам. В Африке в разработке региональных инструментов регулирования рынка труда принимали участие такие интеграционные группировки, как Сообщество развития Юга Африки (САДК), Общий рынок Восточной и Южной Африки (КОМЕСА) и *Организация африканского единства* (ОАЕ).

Основным европейским документом является *Европейская социальная хартия*, подписанная в Совете Европы в 1961 г. Любое государство, принимающее Хартию, должно придерживаться по меньшей мере 10 из 19 ее статей. Наиболее важными правами, закрепленными за рабочими, признаются: право на работу, право на организацию, право на коллективный договор, право на социальную безопасность, право на социальную и медицинскую помощь, право на социальную, законодательную и экономическую защиту семьи, право на защиту и помощь трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Отличительной особенностью Хартии является признание прав трудящихся и работодателей на проведение коллективных акций в случае конфликта интересов, включая право на забастовку.

В 1988 г. был принят Дополнительный протокол к Хартии, который утвердил следующие права работников:

- на равные возможности и равное отношение в условиях занятости без дискриминации по признаку пола;
- на информацию и консультации в случае возникновения спорных ситуаций;
- на участие в определении и улучшении условий труда и рабочей среды в случае неудовлетворенности ею;
- на социальную защиту при достижении пенсионного возраста.

В 1991 и 1995 гг. были приняты еще два протокола, которые дополнили социальные гарантии, принятые в Хартии.

Также на уровне Европейского союза была принята Конвенция по защите прав человека и фундаментальных свобод (1950), дополненная соответствующими протоколами, обес-



печивающими реализацию гражданских и политических прав. Однако ее главные положения в основном касаются ликвидации всех форм дискриминации в занятости.

В области социальной безопасности Совет Европы принял ряд важных законодательных инструментов. Европейское Временное соглашение о социальном обеспечении по старости, инвалидности и при потере кормильца и дополнительное к нему соглашение (1953) подтвердили, что граждане любой из договаривающихся сторон «должны получать пенсии по старости, инвалидности и потере кормильца на основе соответствующих соглашений, заключенных между двумя или более Договаривающимися Сторонами».

Европейский кодекс социального обеспечения (1964) устанавливает определенные стандарты, которые договаривающиеся стороны должны включать в свои системы социального обеспечения, прежде всего в такие области, как медицинская помощь, пособия по болезни, пособия по безработице, выплаты по старости, вследствие травматизма, семейные пособия, материнские выплаты, выплаты по нетрудоспособности, инвалидности и т.д.

Европейская Конвенция о социальном обеспечении иностранцев и мигрантов (1972) подтверждает «право на социальное обеспечение иностранцев и мигрантов, прежде всего применительно к равному отношению к ним как к своим гражданам, и сохранения приобретенных прав и прав, которые находятся в процессе приобретения, подтверждая принцип равного отношения к гражданам Договаривающихся Сторон, беженцам и лицам без гражданства согласно законодательству каждой Договаривающейся Стороны в области социального обеспечения».

Европейская Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов (1977) призвана обеспечить правовую поддержку трудящихся-мигрантов, в особенности наем, медицинское обследование, профессиональное тестирование, переезд, разрешение на проживание, разрешение на работу, воссоединение семей, условия работы, перевод сбережений и социальное обеспечение, социальную и медицинскую под-

держку, продление рабочих контрактов, депортацию и ре-эмиграцию.

В Уставе *Содружества Независимых Государств* прописана необходимость «координации социальной политики, разработки совместных социальных программ и мер по снижению социальной напряженности в связи с проведением экономических реформ».

При Исполнительном комитете Содружества Независимых Государств создан Консультативный совет по труду, миграции и социальной защите населения государств-участников СНГ (13 ноября 1992 г.), работу которого курирует Департамент гуманитарного сотрудничества, общеполитических и социальных проблем. Основной целью является создание скоординированного рынка труда через регулирование процессов миграции и демографического развития.

Основными направлениями деятельности в рамках Консультативного совета признаны следующие:

- формирование общего рынка труда и регулирование миграции рабочей силы;
- определение правового статуса трудящихся-мигрантов и членов их семей государств – участников СНГ;
- разработка мер по реализации согласованной социальной и демографической политики государств – участников СНГ;
- координация научно-исследовательских работ по разработке Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий (ЕТКС) и Квалификационного справочника должностей служащих (КСДС);
- совершенствование учета трудовой миграции;
- создание и совершенствование нормативной базы по труду для государств – участников СНГ;
- пенсионное обеспечение граждан государств – участников СНГ;
- регулирование социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях;
- проведение скоординированной политики в области условий и охраны труда с учетом общепринятых междуна-

родных правил, выработка общих требований к нормам и правилам по охране труда;

- решение проблем инвалидности и инвалидов;
- социальная защита ветеранов, граждан, пострадавших в результате радиационных катастроф и аварий.

Нормативно-правовая база, подтверждающая заинтересованность государств — участников СНГ в совместном регулировании трудовых отношений, представлена, например, такими межправительственными соглашениями, как О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (15 апреля 1994 г.); О взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (9 сентября 1994 г.); О сотрудничестве в области охраны труда (9 декабря 1994 г.); О порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания (9 декабря 1994 г.); О порядке разработки и соблюдения согласованных норм и требований по охране труда к взаимопоставляемой продукции (12 апреля 1996 г.); О регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств — участников СНГ (9 октября 1997 г.); О сотрудничестве по применению Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей служащих (по поручению СГП, Президиум МЭКа, 13 января 1999 г.).

На Американском континенте Организация американских государств в 1969 г. приняла *Американскую конвенцию по правам человека*, которая подтверждает право на свободу объединений и защиту от принудительного труда. В 1988 г. был подписан Дополнительный протокол в области экономических, социальных и культурных прав, который особым образом затронул такие права, как право на работу, справедливые, равные и удовлетворительные условия работы, права профсоюзов и права на социальную защиту.

Другим примером защиты прав трудящихся является *Североамериканское соглашение по кооперации в сфере труда* (в рамках НАФТА), подтверждающее права на свободу ассоциаций, защиту права на организацию, проведение переговоров, забастовки, устранение принудительного труда, защиту минимальных стандартов занятости детей и молодежи, искоренение неравенства в оплате труда между мужчинами и женщинами, предотвращение производственных травм и заболеваний, компенсацию в случае производственной травмы или болезни, защиту трудящихся-мигрантов.

В рамках КАРИКОМ в 1996 г. было заключено Соглашение о социальной защите, касающееся следующих выплат по социальной защите: пенсии по инвалидности, пенсии по старости, пенсии по нетрудоспособности, пособия по безработице, пенсии по случаю потери кормильца.

*Асунсьонский договор*, который легализовал *Южноамериканский общий рынок* (МЕРКОСУР), напрямую ничего не говорит о социальных и трудовых правах, но в преамбуле выражена цель наращивания потенциала развития за счет социальной справедливости. Впоследствии в рамках данного Договора были созданы рабочие группы, прерогативой которых являлось в том числе решение проблемы трудовых отношений, занятости и социальной защиты.

С 2000 г. трудовые отношения являются предметом обсуждения в рамках одной из самых крупных интеграционных группировок Азии — *Ассоциации стран Юго-Восточной Азии* (АСЕАН). Здесь в качестве рамочной программы выступает Рабочая программа министров труда государств — членов АСЕАН (ALM), которая нацелена на смягчение последствий торговой либерализации и глобализации для рынков труда и включает 6 приоритетных областей: занятость людей различных поколений, мониторинг рынка труда, трудовая мобильность, социальная защита, трехстороннее сотрудничество и здоровье и безопасность на рабочем месте. На основе этих приоритетов были приняты две рабочие программы, касающиеся трехстороннего диалога и стандартов безопасности и здоровья на рабочем месте в странах АСЕАН.

13 января 2007 г. была подписана Декларация по защите и поддержке прав работников-мигрантов, где в качестве приоритета было указано обеспечение достойной работы для мигрантов наравне с местным населением, оказание им и их семьям своевременной помощи и поддержки по всем аспектам развития.

20 марта 2007 г. было подписано *Соглашение о сотрудничестве между Секретариатом АСЕАН и МОТ*. Основными инструментами выполнения данного Соглашения являются: совместная научно-исследовательская деятельность в области труда и миграции, проведение совместных семинаров и совещаний, обмен опытом, знаниями и документацией, а также совместное выполнение программ и проектов, нацеленных на такие аспекты трудовых отношений, как здоровье и безопасность на рабочем месте, ВИЧ/СПИД и проблемы занятости, аспекты занятости в торговых соглашениях, реформы на рынке труда и производственные отношения, занятость молодежи, профессиональная подготовка, социальная защита и трудовая миграция.

На Африканском континенте также государства — члены различных интеграционных группировок выражают озабоченность проблемами занятости и безработицы. *Организация африканского единства* (ОАЕ) в 1981 г. приняла Африканскую хартию по правам человека и народов, которая предполагала предоставление возможности занятости на равных и удовлетворяющих обычным требованиям условиях, равную оплату за равный труд и право на свободу ассоциаций (объединений).

Особой проблемой для Африканского континента является принудительный детский труд. Для борьбы с проявлениями жестокой эксплуатации детей в 1990 г. ОАЕ была одобрена и принята *Африканская хартия* по правам и благополучию детей, которая обеспечивает защиту детей от любых форм экономической эксплуатации и выполнения работы, которая по своим характеристикам предполагает серьезную деформацию физического, душевного, духовного, морального и социального развития ребенка.

*Сообщество развития Юга Африки (САДК)* в Договоре о своем создании (подписан в 1992 г. в Виндхукке) оговаривает права человека, в том числе на справедливый труд.

*Общий рынок Восточной и Южной Африки (КОМЕСА)* признает необходимость поддержки и защиты всего спектра прав человека в том числе на труд в соответствии с Африканской хартией по правам человека и народов и Договором об образовании КОМЕСА.

В целом можно сделать вывод о существовании унифицированного подхода к формированию регионального законодательства в области трудовых отношений и занятости с учетом, однако, специфики социально-экономического развития в каждом регионе.

**Ключевые термины и понятия:** *Американская конвенция по правам человека; Ассоциация стран Юго-Восточной Азии (АСЕАН); Асунсьонский договор; Африканская хартия по правам человека и народов; Всемирная декларация прав человека; Всемирный банк; Генеральное соглашение по торговле услугами (ГАТС); Декларация МОТ о фундаментальных принципах и правах в сфере труда; Европейская социальная хартия; Европейский союз (ЕС); Карибское сообщество и Карибский общий рынок (КАРИКОМ); Конституция МОТ; Международная конференция по труду; Международная организация по миграции (МОМ); Международная организация труда (МОТ); Международное бюро труда (МБТ); Международный валютный фонд; Международный пакт о гражданских и политических правах, которые узаконили основные права человека; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах; Общий рынок Восточной и Южной Африки (КОМЕСА); Организация американских государств; Организация африканского единства (ОАЕ); Организация Объединенных Наций (ООН); Приложение по перемещению физических лиц, поставляющих услуги; Североамериканское свободное торговое соглашение (НАФТА); Североамериканское соглашение по взаимодействию в сфере труда; Соглашение о сотрудничестве между Секретариатом АСЕАН и МОТ; Содружество Независимых Государств*

*(СНГ); Сообщество развития Юга Африки (САДК); Филадельфийская декларация; Южноамериканский общий рынок (МЕРКОСУР)*

### **Контрольные вопросы и задания**

---

1. Какую роль играет МОТ в решении проблем занятости и безработицы на международном уровне в настоящее время?
2. Охарактеризуйте роль Международной организации по миграции в решении проблем мигрантов и иных категорий перемещенных лиц.
3. Какова роль ВТО в решении проблем трудовых мигрантов? Каким образом вступление России в ВТО может сказаться на реализации ее миграционной политики?
4. Опишите роль Международного валютного фонда и Всемирного банка в формировании мирового рынка труда.
5. Какова роль Филадельфийской декларации в становлении мирового рынка труда?
6. Дайте предметно-объектную характеристику основным конвенциям МОТ.
7. Охарактеризуйте основные региональные инструменты, созданные для регулирования трудовых отношений на базе таких интеграционных группировок, как ЕС, КАРИКОМ, НАФТА, МЕРКОСУР, АСЕАН, СНГ, ОАЕ, САДК, КОМЕСА.

### **Литература**

---

1. International Labour Organization – [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
2. International Monetary Fund – [www.imf.org](http://www.imf.org)
3. Organization for economic cooperation and development – [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
4. U.S. Bureau of Statistics – [www.bsl.org](http://www.bsl.org)
5. UNESCO (ЮНЕСКО) – [www.unesco.org](http://www.unesco.org)
6. United Nations Organization – [www.un.org](http://www.un.org)
7. Bureau for Workers' Activities. International Labour Organization / <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/>
8. Официальный сайт Исполнительного комитета СНГ – [www.cis.minsk.by](http://www.cis.minsk.by)

## ***Раздел II***

---

**ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ  
НА ФОРМИРОВАНИЕ МИРОВОГО  
РЫНКА ТРУДА**





## **Глава 4**

# **ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ МИРОВОГО РЫНКА ТРУДА**

### **4.1. Динамика численности населения и рабочей силы**

На протяжении всей истории человечества численность населения Земли практически всегда стабильно увеличивалась. По примерным данным, к началу нашей эры население планеты составляло всего 170 млн человек и было сосредоточено в основном в регионах древнего земледелия.

К концу первого тысячелетия христианского летоисчисления, несмотря на крушение Рима, Великое переселение народов, потрясения в Китае и бесчисленные войны, эпидемии и стихийные бедствия, население планеты возросло в 1,5 раза. За первую половину второго тысячелетия нашей эры численность населения Земли увеличилась в 1,6 раза — до 425 млн человек.

Следует отметить, что в демографической истории планеты были отдельные периоды, когда население не только не росло (200–400, 1200–1300, 1600–1650 гг.), но и даже снижалось. Например, с 1300 по 1400 г. от эпидемии бубонной чумы («черной смерти») погибла четвертая часть жителей Европы.

С 1500 по 1800 г. население мира выросло более чем вдвое — с 425 до 905 млн человек. Причем рост отмечался не только в мировом масштабе, но и в региональном. Так,

открытие Колумбом Америки привело к массовой миграции населения в Новый Свет. Это направление миграции оставалось на протяжении нескольких столетий доминирующим в межконтинентальных миграциях. Неслучайно в этот период времени быстрее всего росло население Северной Америки главным образом за счет иммиграции из Европы (в 7 раз), тогда как население Африки, вывозимое работорговцами, выросло всего в 1,5 раза, а население Австралии и Океании увеличилось всего на четверть.

За первую половину XIX в. население мира увеличилось на треть, причем быстрее всего продолжало расти население Северной Америки — почти в 4 раза, Латинской Америки — в 1,8, России — в 1,5, Европы — в 1,4 раза, тогда как население Азии увеличилось всего на 20%, Африки — на 16%. В следующие 50 лет население планеты возросло на 36%, превысив 1,6 млрд человек.

В первой половине XX в., несмотря на две мировые войны, множество региональных и локальных конфликтов, страшные эпидемии, население мира увеличилось более чем в 1,5 раза — до 2,5 млрд человек (оценка ООН, 1950 г.). Кардинальным изменением этого периода стало нарастание резких диспропорций в темпах прироста населения в развитых и развивающихся странах. Население Азии увеличилось в 1,5 раза, Африки — в 2, Латинской Америки — в 2,5 раза, тогда как темпы роста населения во всех остальных регионах резко снизились.

Особенно резко темпы роста населения возросли во второй половине XX в. В 1959 г. население Земли пересекло трехмиллиардную отметку, на прибавление еще 1 млрд жителей понадобилось 14 лет — это случилось в 1974 г., следующего миллиарда — 13 лет — в середине 1987 г. родился пятимиллиардный житель планеты. Через 12 лет появился на свет шестимиллиардный житель (1999 г.). В 2001 г. в мире проживало 6,1 млрд человек. Темпы роста населения Земли сокращаются, но поскольку абсолютные цифры довольно велики, то и небольшой процент прироста оборачивается миллионами. Например, только 1% естественного прироста населения Китая в год означает, что население увеличивается на 12,5 млн человек.

По численности населения развивающиеся страны прочно закрепились в верхней части списка стран мира. По итогам 2001 г. в числе 15 стран — лидеров по численности населения 11 развивающихся стран и всего 3 экономически развитые (США, Япония, Германия), а также Россия, занимавшая 7-е место. В условиях ограниченности природных ресурсов и отсутствия свободных земель во многих развивающихся странах довольно велика плотность населения: в Китае (21 875 человек на 1 км<sup>2</sup>), Бангладеш (926 человек), Палестина (526 человек).

По прогнозам ООН, подобная динамика демографических показателей в обозримой перспективе изменит список стран — лидеров по численности населения. К 2025 г. в число 15 стран войдут Эфиопия и Конго, вытеснив оттуда Германию и Египет, кроме того, переместятся вниз по списку Россия и Япония. Сами по себе подобные изменения, возможно, и не представляли бы какой-то значимой угрозы для мировой цивилизации, если бы не увеличивающаяся экономическая пропасть.

Ожидается, что к 2050 г. на планете будет проживать более 9,3 млрд человек (прогноз ООН).

Динамику численности населения планеты определяет соотношение показателей рождаемости и смертности. По мнению сторонников теории демографического перехода (Ф. Ноутстайн, 1945), демографические процессы во многом определяются социально-экономическими факторами, а сам процесс демографического перехода представляет собой смену типов воспроизводства населения, совпадающую с развитием и трансформацией производительных сил общества.

*Традиционный (или допереходный) тип воспроизводства населения* характеризуется показателями высокой рождаемости, которая близка к физиологическому пределу (40–50 человек на 1000 жителей), очень высокой смертностью (20–30 человек на 1000 человек). При этом естественный прирост населения хотя и высокий, но не максимальный.

На протяжении истории человечества подобный тип воспроизводства населения был довольно распространен во

многих регионах. До сих пор он остается в некоторых странах Африки с доминированием отсталых форм ведения хозяйства. Эти страны входят в группу беднейших государств мира с низким показателем ВВП — менее 750 долл. на душу населения в год.

Наглядный пример традиционного типа воспроизводства населения представляет собой Нигер, который имеет показатель естественного прироста населения на уровне 2,9% в год. При этом здесь коэффициент рождаемости составляет 53 человека на 1000 жителей, а смертности — 24 человека на 1000 жителей (в среднем по миру показатели соответственно равны 22 родившихся и 9 умерших на 1000 жителей). В данную группу стран можно отнести некоторые государства Африки. В их числе Мали, Гвинея-Бисау, Буркина-Фасо, Сьерра-Леоне, Мозамбик, Уганда, Малави, Ангола, Свазиленд и пр.

Данный тип воспроизводства населения связан с отсталой аграрной экономикой, в основе которой лежат докапиталистические отношения. В этих обществах люди ориентированы на большое количество детей, что вызвано несколькими причинами. Во-первых, это традиции многодетности и ранних браков, которые довольно сильны в подобных архаичных обществах, отсутствие знаний и культуры применения средств контрацепции. Например, в культурах многих африканских народов мерилom богатства человека является количество детей. Во-вторых, существует объективная экономическая потребность в детях, труд которых из-за низкой производительности труда активно используется в домашнем натуральном хозяйстве. В-третьих, высокая детская смертность в условиях низкого уровня развития медицины вынуждает родителей иметь «запас» детей.

Обычно в обществах традиционного типа смертность выступает в роли главного регулятора процесса воспроизводства населения. Главными причинами высокой смертности выступают сложные условия труда населения, дефицит ресурсов и продовольствия, плохие санитарно-гигиенические условия, недостаточный уровень развития медицины, распространение эпидемий. Чаще всего большая часть населе-

ния в таких странах живет довольно изолированно, обладает низкой миграционной и социальной мобильностью, живет в застойной бедности и нищете.

Согласно теории демографического перехода первой переходной фазой от традиционного типа воспроизводства населения является *процесс демографической революции, или «демографического взрыва»*.

Демографическая революция характеризуется высокими темпами естественного прироста населения, прежде всего за счет снижения смертности, при практически неизменном показателе рождаемости. «Демографический взрыв» является следствием процесса модернизации общества, которое выражается в улучшении качества жизни населения, повышении качества здравоохранения, появлении эффективных средств борьбы с массовыми болезнями, что резко понижает смертность.

Первыми «демографический взрыв» пережили страны Запада. В Великобритании в эпоху промышленной революции (XVIII в.) население росло в 7 раз быстрее, чем население остального мира. Во второй половине XVIII в. промышленная революция из Великобритании перекинулась в Европу, а затем в США. За 50 лет, вплоть до середины XIX в. численность населения США выросла в 6 раз, Великобритании — в 1,8, Франции — в 1,2 раза и т.п.

Развивающиеся страны вступили в фазу «демографического взрыва» несколько позже — в середине XX в., когда в них улучшилась система здравоохранения и началась «зеленая революция». Несмотря на недостатки колониальной зависимости, даже незначительное снижение показателей детской смертности и устранение некоторых болезней привели к резкому росту показателя естественного прироста в развивающихся странах. Во второй половине XX в. показатель смертности в развивающихся странах продолжал сокращаться: с 23,3 человека (1950–1955 гг.) до 9,1 человека (1990–1995 гг.) на 1000 жителей. На фоне сохранившихся традиций многодетности и ранних браков рост населения в странах Азии, Африки и Латинской Америки приобрел буквально взрывной характер. Например, население Африки

выросло с 1950 по 1988 г. в 3,4 раза — с 224 до 763 млн человек, а доля этого континента в численности населения планеты увеличилась с 8,9 до 12,8%.

В настоящее время на стадии «демографического взрыва» находится довольно большое количество развивающихся стран, которым удалось снизить смертность за счет развития отраслей экономики, ориентированных на экспорт (добыча нефти, полезных ископаемых, сельскохозяйственного сырья и пр.), или за счет получения внешней помощи.

Наиболее яркий пример первой группы — страны-нефтеэкспортеры Ближнего Востока и Северной Африки. Например, ежегодно в Омане население увеличивается на 3,5% (рождаемость — 39 человек, а смертность — всего 4 человека на 1000 жителей), Саудовской Аравии — на 3,1% (соответственно 35 и 6 человек), Катаре — на 2,7% (соответственно 31 и 4 человека), Ливии — на 2,4% (соответственно 28 и 4 человека). К ним довольно близки такие страны, как Египет, Марокко, Алжир, Нигерия, Габон, Ирак, Боливия.

Вторую группу (стран-получателей внешней экономической помощи) составляют государства Азии, Океании, Латинской Америки, Африки (Гуам, Фиджи, Маршалловы острова, Бутан, Непал, Пакистан, Афганистан, Бангладеш, Лаос, Камбоджа, Восточный Тимор, Парагвай и др.).

Некоторая часть развивающихся и экономически развитых государств вступила в следующую фазу демографического развития, которую можно назвать *расширенным воспроизводством населения*. Оно выражается в трансформации брачно-семейных отношений, постепенном переходе от многодетной семьи к малодетной. В этих странах происходит дальнейшее снижение показателя смертности, а также показателя рождаемости, а следовательно и показателей естественного прироста. На данном этапе демографического развития находятся некоторые страны Западной и Восточной Европы, страны переселенческого капитализма, а также некоторые государства Азии, Африки и Латинской Америки, которые смогли продвинуться по пути экономического развития, что отразилось на демографических установках населения. Наиболее яркими примерами являются некото-

рые ближневосточные монархии (Кувейт, ОАЭ, Бруней), новые индустриальные страны Азии, Иран.

Коэффициент естественного прироста в год составляет в Брунее 1,9%, Кувейте — 1,8, Израиле — 1,6, Турции и Бразилии — по 1,5, Албании, Чили и Тунисе — по 1,3, ЮАР и Иране — по 1,2, Аргентине — 1,1, Андорре, Сингапуре и Южной Корее — по 0,9, Исландии, Новой Зеландии, Таиланде и Тайване — по 0,8, США, Австралии, Макао и Македонии — по 0,6%, Ирландии, Лихтенштейне, Кипре и ОАЭ — по 0,5%.

В эту группу в настоящее время теперь входит Китай, который за относительно небольшой исторический период благодаря внедрению мер, ограничивающих рождаемость, перешел из фазы «демографического взрыва» к ситуации расширенного воспроизводства населения (1,1%). Довольно близка по показателям к этой группе Индия, где естественный прирост составляет 1,7%. Важнейшее отличие Индии — более высокий показатель рождаемости (26 родившихся на 1000 жителей) по сравнению с КНР (15 родившихся на 1000 жителей).

Наконец, в большинстве экономически развитых стран мира сложился *современный тип воспроизводства населения*, который можно назвать слаборасширенным, поскольку обеспечивает простое замещение поколений. Слаборасширенное воспроизводство населения характерно для большинства экономически развитых государств и стран с переходной экономикой. В Великобритании, Австрии, Бельгии, Испании, Финляндии, Португалии, Хорватии, Югославии и Японии — по 0,1%, Швейцарии и Дании — по 0,2, Норвегии, Канаде, Монако, Гонконге и Мальте — по 0,3, Франции, Нидерландах, Боснии и Герцеговине, Люксембурге — по 0,4%.

Ситуация с естественным приростом, равным нулю, отмечается в Греции, Польше и Словакии.

В некоторых странах отмечается *депопуляция*. Это стабильное сокращение численности страны или региона на протяжении определенного временного периода, как правило, нескольких лет. Депопуляция возникает в результате



режима суженного воспроизводства населения, т.е. когда каждое последующее поколение численно меньше предыдущего. Исходная предпосылка депопуляции — низкая рождаемость, следствием которой является ускорение процесса старения населения за счет сокращения численности детей и молодежи. Причем даже если смертность населения стабильна, в этой ситуации число родившихся меньше числа умерших и отмечается естественная убыль населения. В настоящее время в режиме депопуляции находятся многие страны.

Режим депопуляции характерен для ряда экономически развитых стран Западной Европы (Германии, Италии и Швеции), а также некоторых стран Восточной Европы с переходной экономикой (Чехии, Словении, Румынии, Венгрии, Болгарии, Эстонии, Латвии и Литвы). С начала 1990-х годов вступили в полосу депопуляции Россия, Белоруссия, Украина, Молдавия, причем темпы депопуляции в этих странах ускоряются. Суммарно потери населения этих государств за 1990-е годы достигли 7,5 млн человек.

Масштабы естественной убыли населения могут компенсироваться миграцией населения. В этой связи многие авторы полагают, что понятие «депопуляция» имеет определенные ограничения и применимо к относительно закрытой совокупности населения.

Некоторые страны довольно сложно однозначно классифицировать по перечисленным выше группам, поскольку различные демографические показатели изменяются по-разному и зависят от различных факторов.

Тип воспроизводства населения определяет возрастную структуру населения. По динамике численности и доли возрастных групп в общей структуре населения страны мира условно можно подразделить на два типа:

1. Страны, в которых происходит «омоложение» населения, т.е. растет доля молодежи в возрастной структуре населения (развивающиеся страны). К ним относятся развивающиеся государства Азии и Африки с высоким уровнем рождаемости, которые или в принципе не проводят политику

ограничения рождаемости, или же она не дает адекватных результатов (как, например, в Индии).

2. Государства, в которых отмечается «постарение» населения, т.е. увеличивается доля пенсионеров и сокращается доля молодежи. К ним можно отнести экономически развитые страны, государства с переходной экономикой. Например, для стран СНГ в настоящее время характерны рост лиц старших возрастов и сокращение удельного веса детей и молодежи.

В результате здесь происходит рост демографической нагрузки на трудоспособное население в возрасте от 15 до 65 лет лицами пенсионного возраста. Постарение населения стран СНГ продолжится и в среднесрочной перспективе. По оценкам экспертов ООН, доля лиц старше 65 лет в общей численности населения европейских стран СНГ (России, Белоруссии и Украины) к 2050 г. примерно удвоится. Подобные темпы постарения населения будут отмечаться и в развитых странах Европы, а также в Китае из-за сокращения рождаемости в условиях своеобразной демографической политики.

Долю возрастных групп наглядно демонстрируют половозрастные пирамиды. В конце XIX в. шведский демограф А.Г. Сундберг ввел в научный оборот понятия прогрессивного, стационарного и регрессивного типов возрастной структуры. Отличаются они динамикой населения и соотношением возрастных групп населения. Возрастная структура населения того или иного государства самым тесным образом связана с уровнем рождаемости, смертности и темпами естественного прироста населения.

*При прогрессивной возрастной структуре* численность населения возрастает, высока доля детей и молодежи (обычно более 40%), низка доля людей старшего возраста (обычно менее 7%). К подобному типу стран можно отнести большинство стран Африки, Азии и некоторые государства Латинской Америки. Для них характерны высокий уровень рождаемости и смертности и относительно невысокая продолжительность жизни.

*При стационарной возрастной структуре* численность населения не изменяется, а доля молодежи составляет око-

ло четверти всего населения, например, в таких странах, переживающих социально-экономическую модернизацию, как Аргентина, Ливан, Таиланд и пр.

*При регрессивной возрастной структуре* общая численность населения сокращается, доля молодежи составляет менее пятой части, а доля пожилых людей — немногим более десятой части населения. К ней принадлежат страны Европы (единственным исключением является Албания), США, Канада, Япония, Австралия, Новая Зеландия. Подобная возрастная структура является следствием сравнительно невысокой рождаемости и смертности и относительно высокой продолжительности жизни.

Согласно подходу ООН молодым считается население стран, в которых лица в возрасте 65 лет и старше составляют меньше 4%. С этой точки зрения самым «молодым» континентом может по праву считаться Африка.

К числу самых «молодых» стран относятся Мавритания, Нигер, Того и Замбия. Главные причины — относительно небольшая продолжительность жизни и высокая рождаемость. На этом фоне экономически развитые страны Европы имеют гораздо более «старый» состав населения. В СНГ самыми «молодыми» странами можно считать Туркменистан, Таджикистан, Узбекистан, а самыми «старыми» — Украину, Белоруссию, Грузию и Россию.

Кроме того, в международных сопоставлениях часто используется так называемый показатель «молодости», который отражает долю лиц моложе 15 лет в возрастной структуре населения. В мире на эту возрастную когорту приходится около трети населения. Максимален данный показатель в развивающихся странах (например, в Уганде, Буркина-Фасо и Палестине), минимален — в экономически развитых странах (например, в Германии, Японии и Италии).

Развитие экономики любой страны зависит от численности населения трудоспособного возраста, а также количества и качества трудовых ресурсов. Рассмотрим отличия между этими понятиями.

*Население трудоспособного возраста* — люди в возрасте, который определен законодательно для возможности тру-

доустройства. В России от 16 до 55 лет (женщины) и 60 лет (мужчины). В исключительных случаях и по согласованию с профсоюзом предприятия или организации возможен труд с 15 лет. Разрешается легкий труд в свободное от учебы время учащихся с 14 лет для подготовки к производительному труду и при согласии одного из родителей или заменяющего его лица.

*Трудовые ресурсы* включают реальных и потенциальных работников, т.е. состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте, за исключением инвалидов и людей, вышедших на льготную пенсию «по выслуге» лет, и работающих в экономике страны граждан моложе и старше трудоспособного возраста (молодежи и пенсионеров).

Термин «*рабочая сила*» имеет неопределенные границы. Иногда под ним понимаются и реальные, и потенциальные работники, т.е. практически те же трудовые ресурсы. Нередко это понятие используется в узком смысле — как общее число работников, а чаще — в какой-либо отрасли экономики. Этим объясняется, что при анализе ситуации на рынке труда часто говорят о спросе (предложении) на рабочую силу.

Количество трудовых ресурсов будет зависеть от численности возрастных групп, социально-экономических условий (чем они хуже, тем больше пенсионеров и детей будут вынуждены трудиться) и миграции населения.

Обеспеченность страны трудовыми ресурсами можно рассчитать через коэффициент демографической нагрузки — отношение пенсионеров и детей к трудоспособному населению в возрасте от 15 до 65 лет. Для населения мира, и особенно для экономически развитых стран, характерен процесс постарения.

Мировое сообщество озабочено глобальным старением населения. Эта проблема является предметом обсуждения на международном уровне: в 1982 г. — на Всемирной ассамблее по вопросам старения; в 1989 г. — на Международной демографической конференции в Праге; в 1993 г. — на 90-й сессии Международного парламентского союза в Кан-

берре; в 1995 г. — на Европейском геронтологическом конгрессе в Амстердаме.

Также 1993 г. был объявлен в Европе годом пожилых людей и солидарности поколений. ООН объявила 1999 г. международным годом пожилых людей. Созданы специальные международные организации по мониторингу за старением населения.

Качество трудовых ресурсов (рабочей силы) — комплексный показатель, проявляющийся в определенных свойствах индивидов, которые отражают способность и готовность последних к различным видам трудовой деятельности.

1. *Физические качества человека*, определяющие его способности к труду. Влияют заболеваемость и обеспеченность продовольствием. Поистине страшны цифры, которые показывают, что каждый третий житель Ботсваны в возрасте 15–49 лет, а также каждый четвертый житель Свазиленда и Зимбабве инфицированы ВИЧ. Около 32% населения развивающихся стран живут за чертой бедности, более 30% не имеют доступа к чистой воде.

2. *Грамотность*. Является одновременно задачей развития и средством достижения нескольких взаимосвязанных целей (обеспечение здоровья, повышения производительности труда, ускорения темпов роста ВВП). В последние годы уровень неграмотности населения значительно снизился, но число выросло. В 1990 г. в мире насчитывалось 950 млн неграмотных, большая часть неграмотных проживала в развивающихся странах — 917 млн человек, или  $\frac{1}{3}$  трудовых ресурсов. Более 55% неграмотных приходится на Индию и Китай. По уровню неграмотности лидируют Южная Азия (63% женщин и 37% мужчин неграмотны) и Тропическая Африка (53% женщин и 33% мужчин). В Джибути и Буркина-Фасо до 80% населения безграмотны. Существуют неграмотные и в развитых странах (около 32 млн человек), особенно в странах Южной Европы.

3. *Общий уровень образования (среднее количество лет обучения)*. Отстают страны Африки, Азии и Латинской Америки. По оценке МБРР, в 1980-е годы средний срок

обучения в Западной Африке составлял всего 1,8 года, в Южной Азии — 2,5, в Восточной Африке — 3,7 года.

**4. Уровень общего развития и специального образования.** Школа человеческого капитала утверждает, что существует сильная зависимость между экономическим ростом и образованием, увеличением рабочей силы и уровнем инвестиций в образование. На основе этой зависимости Р. Лукас и П. Ромер предложили эндогенный механизм генерации экономического роста, источники которого связывают с накоплением человеческого капитала: «В длительном периоде выпуск на единицу капитала может увеличиваться, даже когда вложения в основной капитал исчерпывают себя, когда технически передовой человеческий капитал и растущее знание обеспечивают прирост производства». Современное общество предопределяет необходимость повышения квалификации работников.

**5. Среднее образование.** В мире 55% подростков посещают школу, в развитых странах — примерно 88, в развивающихся странах — 50%. Однако темпы распространения несколько сократились. Важная характеристика — качество образования. Во многих странах высокий охват сочетается с переполненными классами, слабой материальной обеспеченностью, низкой квалификацией преподавателей. В более чем 20 странах мира на одного учителя приходится от 40 и более учеников.

**6. Высшее образование.** Количество студентов в общей численности молодежи студенческого возраста в развивающихся странах (Ближний Восток, Северная Африка, ЮЗА) составляет 15–60%.

В странах, которые создали и поддерживают сильные системы образования, инвестиционный процесс обеспечивает возможности устойчивого экономического роста.

Изменения, которые происходят в количественном и качественном составе населения, фиксируются статистикой либо с помощью иных методов, которые позволяют выявить трансформацию на рынке труда.

## 4.2. Основные показатели, измеряющие численность трудовых ресурсов

Рынок труда представляет собой механизм взаимодействия спроса и предложения на рабочую силу. Для оценки численности трудовых ресурсов, задействованных в общественном производстве или составляющих потенциал, используется ряд показателей, которые применяются повсеместно.

*Экономически активное население (ЭАН)* — занятое в различных отраслях экономики население и люди, ищущие работу (безработные).

*Гражданское экономически активное население* — экономически активное население, которое не включает военно-служащих.

*Экономически пассивное население* — студенты и учащиеся, обучающиеся на очных отделениях различных учебных заведений, и неработающие, а также занятые в домашнем или личном подсобном хозяйстве.

*Занятые в экономике* — это лица, которые в рассматриваемый период выполняли оплачиваемую работу по найму, а также приносящую доход работу не по найму как с привлечением, так и без привлечения наемных работников.

*Самозанятые* — различные группы, включая непосредственно самостоятельно занятых работников, которые работали в течение обследуемой недели в целях получения прибыли и получали вознаграждение в денежной или натуральной форме. Сюда входят предприниматели, работающие за свой счет, члены производственных кооперативов, неоплачиваемые работающие члены семьи, а также лица, занятые производством экономических благ и услуг для собственного потребления или потребления в домашнем хозяйстве, если такое производство обеспечивает существенный вклад в общее потребление домашнего хозяйства.

*Работающие по найму* — работники, которые в период обследования работали и получали заработную плату деньгами или в натуральной форме, а также лица, в данный момент не работавшие, но имевшие рабочее место и формаль-

ное отношение к данному рабочему месту. Это отношение считается формальным, если лицо продолжает получать заработную плату или имеет договоренность о возвращении на свое рабочее место.

*Вторичная занятость* — дополнительная работа, основанная на временной или постоянной добровольной трудовой деятельности в свободное от основной работы время.

*Неполная занятость* — это наличие в стране либо регионе лиц, обладающих возможностью и желанием работать, но не имеющих работы, т.е. по сути частично безработных.

МОТ выделяет 10 основных индикаторов, которые позволяют оценить реальное положение на рынке труда:

1. Население в трудоспособном возрасте.
2. Рабочая сила (трудовые ресурсы).
3. Уровень экономической активности рабочей силы.
4. Гражданская рабочая сила.
5. Гражданская занятость.
6. Коэффициент занятости (отношение численности занятого населения в трудоспособном возрасте к показателю трудоспособного населения в трудоспособном возрасте).
7. Общая занятость.
8. Общая безработица.
9. Уровень безработицы.
10. Занятость по отраслям экономики.

При этом в разных странах мира используются два основных метода определения численности занятых.

**1. Общенациональные выборочные обследования рабочей силы.** В основе структурированных выборок лежат результаты периодически проводимых всеобщих переписей населения.

Обследования считаются основным статистическим инструментом. Их значение особенно велико в условиях ограниченных финансовых возможностей государства. Необходимое условие обследования — полный географический охват страны и частота не реже 1–2 раз в год. В выборку попадают люди от 15 лет и старше (только в США, Норвегии, Швеции — с 16 лет, а в Португалии — с 14 лет). Верхней



границы не устанавливается (только в Венгрии и Норвегии установлен верхний рубеж — 74 года).

*Преимущества обследований:*

а) выборочные обследования позволяют выявить все группы занятого населения, включая самостоятельно занятых, удельный вес которых в экономически развитых странах имеет тенденцию к увеличению (по 25 странам ОЭСР он достиг 12%);

б) обследования дают возможность подсчитать вторично занятых, что нельзя сделать по данным статистики предприятий;

в) можно одновременно вычислять абсолютные и относительные показатели занятости и безработицы.

*Недостатки обследований:*

а) обследование предполагает наличие статистической ошибки, что особенно актуально для малых стран с небольшой численностью экономически активного населения;

б) реструктуризация опросных листов вносит изменения в методологию сбора данных и влечет за собой пересмотр более ранних показателей, а некоторые остаются несопоставимыми.

**2. Данные отчетности, поступающие от хозяйствующих субъектов (предприятий и предпринимателей).**

*Преимущества данных:*

а) значительный охват работодателей;

б) достоверные данные о структуре работников (по полу, возрасту, образованию и пр.).

*Недостатки данных:*

а) завышается реальное число занятых, так как работник, имеющий вторичную занятость, регистрируется дважды;

б) некоторые работодатели занижают численность работников, чтобы сэкономить на налогах (особенно в сельском хозяйстве);

в) не учитываются занятые в домашнем хозяйстве, которые работают без оплаты;

г) этот вид статистики отражает не столько отработанные, сколько оплаченные рабочие часы;

д) занятость в динамично развивающихся секторах определяется с большой погрешностью. Из системы учета выпадает определенная часть малых предприятий (особенно в странах с переходной экономикой). Ситуация с занятостью в малом бизнесе отслеживается путем проведения обследования с небольшой выборкой. Причем малые фирмы с маленькой «продолжительностью жизни» не попадают в выборку.

Итак, существует целый спектр методов и показателей, позволяющих судить о качестве и количестве рабочей силы как на мировом рынке труда, так и на его национальных сегментах.

### 4.3. Проблемы женской занятости на мировом рынке труда

Женщины являются постоянными участниками мирового рынка труда. Их роль в развитии мирового хозяйства неуклонно растет с каждым годом. Международная организация труда проводит ежегодные обследования занятости женщин по девяти регионам мира.

По данным МОТ, в 2007 г. в мире работало 1,2 млрд женщин в сравнении с 200 млн женщин в 1997 г. При этом число безработных женщин также выросло с 70,2 млн до 81,6 млн человек за тот же период, причем их доля выше, чем доля безработных мужчин.

Как показывают исследования Всемирной торговой организации, более 54% экономически активного женского населения вовлечено в формальные трудовые отношения.

Можно сделать несколько важных выводов, основываясь на данных анализа, полученных на глобальном и региональном уровнях.

1. Примерно 40% занятого населения мира составляют женщины.

2. Доля женщин трудоспособного возраста, которые заняты в экономике (уровень занятости населения), составляла в 2007 г. 49,1% в сравнении с долей (уровнем занятости)

занятых мужчин, равной 74,3%. В 6 из 9 регионов (исключение составили Восточная Азия, Южная Азия и Африка южнее Сахары), однако, уровень женской занятости повышался в последние 10 лет. Уровень занятости мужчин, наоборот, снижался в 6 из 9 регионов. Несмотря на очевидные положительные изменения в занятости женщин, на глобальном уровне по-прежнему сохраняется пропорция: чуть менее чем 70 женщин экономически активного возраста (66,9 человек) на 100 мужчин экономически активного возраста.

3. В развитых странах определенная доля разрыва в уровне занятости связана с тем, что женщины добровольно остаются дома, поскольку могут позволить себе не работать. В менее развитых экономиках мира оставаться дома — это обязанность женщин, а не свободный выбор. Причем большинство из них заняты дома тяжелым физическим неоплачиваемым трудом, но, несмотря на это, не относятся к экономически активному населению.

4. Уровень образования женщин в ряде регионов не оставляет им шансов конкурировать на рынке труда с мужчинами на равных. Однако положительной тенденцией является то, что гендерный разрыв в уровне образования уменьшается.

5. При этом различия между полами в поиске работы на рынке труда практически стерты в молодых возрастах (от 15 до 24 лет). Так, в этой возрастной группе уровень женской безработицы составляет 12,5% против 12,2% у мужчин, что в 3 раза выше, чем у мужчин и женщин во взрослом возрасте.

6. Если 10 лет назад сельское хозяйство обеспечивало большинство женщин работой, то сейчас самое значительное количество рабочих мест дает сфера услуг. В 2007 г. 36,1% женщин (34,0% мужчин) были заняты в сельском хозяйстве, а 46,3% женщин (40,4% мужчин) — в сфере обслуживания.

7. В наиболее бедных регионах женщины очень много среди неоплачиваемых семейных работников или самозанятых. Эти две категории составляют понятие «незащищенной» за-

нятости. От статуса занятости женщин напрямую зависит их уровень заработной платы. Она выше у тех, кто занят официальной оплачиваемой работой либо сам является работодателем. Доля женщин, занятых оплачиваемой работой, в 2007 г. составила 46,4%, поднявшись практически на 5 процентных пункта, в то время как доля «незащищенной» занятости снизилась с 56,1% в 1997 г. до 51,7% в 2007 г. Однако доля «незащищенных» женщин выше, чем мужчин.

Основываясь на тенденциях занятости женщин, можно сделать вывод об особенностях занятости и трудоустройства женщин.

1. Женщины в основном подвергаются дискриминации как при приеме на работу, так и при продвижении по карьерной лестнице. Причем это характерно как для развитых, так и для развивающихся стран. Профессиональная и отраслевая сегрегация — это обычное явление на рынке труда.

2. Стремительный выход женщин на национальные рынки труда не освобождает их от необходимости заниматься домашним хозяйством и воспитанием детей, что создает эффект «двойного бремени».

3. Широкая вовлеченность женщин в неформальный сектор экономики вследствие необходимости иметь более гибкий график работы и больше находиться дома выражается в более низком уровне заработной платы, высоких экономических рисках и недостаточном доступе к системам социальной защиты.

4. Более высокий уровень безработицы женщин по сравнению с мужчинами обусловлен как естественным нежеланием женщин работать, выполняя традиционную роль матери и хозяйки, так и проблемами, возникающими при трудоустройстве.

5. Высокая доля женщин среди нелегальных трудовых мигрантов, что обусловлено тем, что легальные каналы трудоустройства в основном открыты для мужчин, а женская занятость за рубежом в основном ассоциируется с нелегальной или полунелегальной занятостью в сфере обслуживания или околосексуальных услуг.

6. Женщины являются наиболее приоритетными работниками в рамках ТНК, которые традиционно предпочитают использовать дешевый наемный труд через механизм аутсорсинга. При этом женщинам не всегда предоставляются достойные рабочие места. Наиболее сильно эта тенденция проявляется в Восточной Азии, несмотря на то, что именно в этом регионе зафиксирован низкий уровень женской безработицы, относительно небольшой *гендерный разрыв* в отраслевой занятости и профессиональном статусе.

Таким образом, женщины представляют собой социально-демографическую группу, которая, с одной стороны, является наиболее чувствительной по отношению к социально-экономическим и политическим катаклизмам, глобальным экспериментам мирового правительства, а с другой стороны, более удобным игроком на мировом и национальном рынках труда, который готов в любой момент принять более «гибкие» условия труда, вплоть до ухода в теневой сектор экономики. К принятию таких решений, сопряженных с маргинальной занятостью, женщин подталкивают «естественные» издержки их биологического и социального статуса, связанные с необходимостью воспитывать детей, постоянно заботясь об их здоровье, образовании и будущем благополучии.

При этом женщины сохраняют высокий риск потери здоровья, снижения продолжительности жизни, ухудшения профессионально-квалификационного статуса, *гендерной дискриминации* на рынке труда.

**Ключевые термины и понятия:** *вторичная занятость, гендерная дискриминация, гендерный разрыв, гражданское экономически активное население, демографическая революция, демографический переход, «демографический взрыв», депопуляция, занятые в экономике, коэффициент занятости, население трудоспособного возраста, неполная занятость, общая безработица, общая занятость, общенациональные выборочные обследования рабочей силы, работающие по найму, расширенное воспроизводство населения, самозанятые, современный тип воспроизводства населения, традиционный*

*(или допереходный) тип воспроизводства населения, трудовые ресурсы, уровень безработицы, уровень экономической активности рабочей силы, экономически активное население (ЭАН), экономически пассивное население.*

### **Контрольные вопросы и задания**

---

1. Каким образом изменялась динамика численности населения? Как это повлияло на качество трудовых ресурсов?
2. Какие типы воспроизводства выделяет демографическая наука? Каким образом тип воспроизводства определяет возрастную структуру населения?
3. Какие качественные характеристики влияют на структуру занятости?
4. Какие методы оценки численности трудоспособного населения применяются в мировой практике?
5. Какие показатели оценки численности трудовых ресурсов использует МОТ в своей деятельности?
6. Какие гендерные отличия в занятости населения вы можете назвать?
7. В чем выражается гендерная дискриминация на рынке труда? Что такое гендерный разрыв в заработной плате?

### **Литература**

---

1. *Carling J.* Gender dimensions of international migration / Global migration perspectives. 2005.
2. Global Employment Trends, 2008 / ILO, 2008.
3. Global Employment Trends for Women, 2008 / ILO, 2008.
4. International Labour Organization – [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
5. Население и глобализация / Под ред. Н.М. Римашевской. М.: Наука, 2002.
6. *Рязанцев С.В., Ткаченко М.Ф.* Трудовая миграция женщин из России: выезд, трудоустройство и защита прав. М.: Наука, 2008.

## Глава 5

---

### ТРАНСНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ БИЗНЕСА И ЕЕ РОЛЬ В ФОРМИРОВАНИИ МИРОВОГО РЫНКА ТРУДА

#### 5.1. Роль ТНК и ПИИ в динамике численности глобальной рабочей силы

*Транснациональные корпорации (ТНК)* являются наиболее крупными субъектами трудоустройства на мировом рынке труда. Их роль в процессе создания новых рабочих мест неоспорима. Особенность найма рабочей силы ТНК состоит в том, что они способны задействовать в своем производственном процессе работников сразу на нескольких национальных рынках труда. При этом характер найма и условия труда в рамках ТНК носят неоднозначный характер.

В соответствии с докладом ЮНКТАД о мировых инвестициях в 2008 г. деятельность ТНК продолжает расширяться и в производственном, и в географическом аспектах<sup>1</sup>.

Объем производства товаров и услуг примерно 79 000 ТНК и 790 000 иностранных филиалов продолжает увеличиваться, при этом суммарный объем их *прямых иностранных инвестиций* (ПИИ) в 2007 г. превысил 15 трлн долл. По оценкам ЮНКТАД, совокупный объем продаж ТНК составил 31 трлн долл., что на 21% больше, чем в 2006 г. Объем

---

<sup>1</sup> World Investment Report 2008: Transnational Corporations and Infrastructure Challenge. UNCTAD / [www.unctad.org](http://www.unctad.org)

добавленной стоимости (валовая продукция) иностранных филиалов во всех странах мира составил, по оценкам, в 2007 г. 11% мирового ВВП, при этом число работников возросло до 82 млн человек. По оценкам МОТ, в 65 000 ТНК занято практически 90 млн человек или каждый 20-й из общего количества занятых в мире. А в 100 ведущих транснациональных корпорациях, по оценке МОТ, занято свыше 15 млн человек.

Географическая и отраслевая структура ТНК также претерпевает изменения. Компании обрабатывающей промышленности и нефтяного сектора, такие, как General Electric, British Petroleum, Shell, Toyota, занимают ряд верхних позиций в составленном ЮНКТАД списке 25 крупнейших нефинансовых ТНК мира. В списке 100 крупнейших ТНК увеличивается количество корпораций, занятых в сфере услуг. В 2006 г. их число составило 20, тогда как в 1997 г. их было всего 7.

Активизировалась деятельность ТНК в развивающемся мире. В 2006 г. их активы оценивались в 570 млрд долл., что выше на 21% по сравнению с 2005 г. География стран происхождения ТНК за последние 10 лет практически не изменилась, в верхних позициях списка 25 таких ТНК преобладали компании из Восточной и Юго-Восточной Азии.

Особым образом следует отметить сдвиги в занятости в рамках ТНК, которые имели место в последние два-три десятилетия.

Количество работников, занятых в транснациональных корпорациях и их филиалах, является важным показателем, характеризующим масштаб деятельности и эффективность деятельности ТНК. Такие показатели, как численность работников за рубежом и общее число занятых в корпорации, входят в так называемый *индекс транснационализации*, который характеризует уровень транснационализации компании.

Статистика ЮНКТАД позволяет сделать вывод о том, что численность работников транснациональных корпораций продолжает возрастать с каждым годом (табл. 5.1.1).



Численность работников увеличилась в 2007 г. почти в 4 раза по сравнению с 1982 г.

Т а б л и ц а 5.1.1

**Динамика численности работников ТНК (в тыс. человек)**

	1982 г.	1990 г.	2006 г.	2007 г.
Численность работников	21 524	25 103	70 003	81 615

Источник: Доклад о мировых инвестициях 2008 / [www.unctad.org](http://www.unctad.org)

По данным 2006 г., наименьшая численность работников в зарубежных филиалах из числа 25 ведущих ТНК в развитых странах мира была в «Электрисите де Франс» (Франция) – 17 185 работников, а наибольшая численность работников – в сети розничных магазинов Wal Mart (США) – 540 000 работников.

Судя по отраслевой структуре 25 крупнейших нефинансовых ТНК развитого мира, большинство рабочих мест размещено в таких отраслях, как: автомобильная промышленность, нефтяная промышленность, электро-, газо- и водоснабжение, телекоммуникации.

Что касается развивающихся стран, то здесь складывается обратная ситуация, когда ТНК размещают основное количество рабочих мест не за рубежом, а в странах своего основного базирования. Отраслевая структура ТНК в развивающихся странах в принципе соответствует отраслевой структуре ТНК, базирующихся в развитых странах. География ТНК четко локализована. Основная масса ТНК сосредоточена в Республике Корея, Гонконге, Сингапуре, Китае, Мексике.

Таким образом, все большее число работников вовлекается в глобальный рынок рабочей силы именно благодаря усилению процессов транснационализации бизнеса, по сути стиранию национальных границ между отдельными государствами. Усиление подобных тенденций ставит на повестку дня новые вопросы и проблемы, связанные с защитой прав трудящихся, занятых на предприятиях и в организациях ТНК и их зарубежных филиалах. Эти вопросы долж-

ны решаться в рамках всего международного сообщества, а их важность должна осознаваться международными корпорациями и восприниматься как часть профессиональной этики.

## 5.2. Кодекс поведения ТНК на мировом рынке труда

Кодекс поведения ТНК является одним из документов, который формулирует границы трудовых отношений между работниками и работодателями в рамках производственного процесса многонациональной компании. Необходимость его разработки для любой ТНК является скорее вызовом времени, поскольку крупные корпорации испытывают на себе прессинг со стороны потребителей, акционеров и в целом общества, которое готово мириться с деятельностью только тех ТНК, чья деятельность предполагает в том числе и социальные ориентиры.

Кодексы поведения ТНК могут приниматься самими ТНК или бизнес-сообществами (Торгово-промышленные палаты и т.п.), чтобы упорядочить процесс взаимодействия между самими ТНК. Во втором случае кодексы поведения ТНК принимаются определенными социальными группами: международными организациями и правительством (макроуровень) либо социальными группами по интересам (потребители, организации по охране окружающей среды и т.д.) в целях соблюдения интересов общества.

В отношении международных компаний кодексы поведения носят рекомендательный характер, не применяются как нормы международного права. Они налагают скорее моральные обязательства на компании, не влекут никаких законодательных санкций. Таким образом, выполнение представленных в них условий носит добровольный характер. Однако некоторые организации принимают эти кодексы в качестве лицензионных соглашений и т.д.

Предметом подобных кодексов могут быть как широкий круг проблем, возникающих в связи с деятельностью МНК

(бизнес-процессы, экология и т.д.), так и непосредственно рабочие проблемы (условия и качество работы, безопасность условий труда и дополнительные выплаты).

Первый Кодекс для МНК был принят в 1937 г. Международной торговой палатой – Кодекс стандартов рекламной деятельности. Однако первые целенаправленные попытки регулирования поведения ТНК предпринимались в 70-х годах. XX в., когда международные организации (МОТ в 1977 г., Комиссия ООН по ТНК в 1978 г. и ОЭСР в 1976 г.) почти одновременно попытались разработать кодексы поведения. Правительства развитых и развивающихся стран, которые столкнулись с деятельностью ТНК, проявили интерес к этим дебатам. Однако первые кодексы носили добровольный характер и касались ограниченного круга предприятий, поэтому на отношения других предприятий и профсоюзов рабочих не распространялись.

В 80-х годах вновь возродился интерес к кодексам поведения ТНК.

Проекты кодексов МОТ (Трехсторонняя декларация принципов, касающихся мультинациональных предприятий) и ОЭСР (Принципы управления МНК) выполняли второстепенную роль. Более жесткие правила в отношении МНК были сформулированы в проекте Кодекса ООН, который, однако, в 1992 г. так и был отвергнут из-за разногласий между развитыми и развивающимися странами.

В 80-х годах дискуссия по поводу Кодекса поведения ТНК преимущественно проходила внутри США в рамках университетов и специализированных журналов в ракурсе бизнес-этики. В Европе был сдержанный интерес к этой тематике.

В 90-х годах усилия были возобновлены. Сами компании и их бизнес-ассоциации стали добровольно разрабатывать перечень правил и норм поведения. ТНК почувствовали на себе прессинг социальных проблем, вызванных негативным влиянием международного производства и инвестирования. Первыми на социальные вызовы ответили такие ассоциации бизнесменов, как Международная торговая палата и Японская Ассоциация работодателей Keidanren. Крупные

компании (Nike, Levi Strauss, Shell) стали разрабатывать кодексы ответственного поведения. Среди них были те, кто еще в 70-х годах разработал эти кодексы (Shell).

В результате к концу XX в. прокатилась волна добровольной разработки кодексов. К настоящему времени разработано свыше 180 кодексов поведения ТНК как в рамках международных организаций, так и в рамках самих ТНК.

Особое внимание разработке кодексов поведения было уделено в таких отраслях, как швейное производство, пошив обуви, кожаных мячей, ковров, сельское хозяйство, розничная торговля, туризм, электроника и кофейное производство. Во многих случаях значительное внимание уделялось правам работников, в том числе проблеме детского труда. Это было связано с тем, что данные отрасли являются трудоемкими, здесь нередко используется детский труд, а продукция продается на потребительских рынках, а не бизнесу. Эти особенности усиливают уязвимость компаний к социальным требованиям.

В США как стране происхождения ТНК наиболее интенсивно пошел процесс принятия корпоративных кодексов. Kolk и Van Talder говорили о подобной тенденции в текстильной индустрии<sup>1</sup>. Европейские ТНК более тщательно строили систему мониторинга, чем ТНК США. Японские фирмы менее всего были настроены на принятие кодексов, поскольку их система управления человеческими ресурсами и так достаточно неформальна.

Неотъемлемой частью Кодекса поведения любой ТНК, по которой оценивается эффективность соблюдения ответственности, является социальный блок, который включает:

- 1) занятость (поддержку занятости, равенство возможностей и отношения, безопасность занятости);
- 2) подготовку;
- 3) рабочие условия (заработная плата и социальные выплаты; условия работы и жизни; безопасность и здоровье);

---

<sup>1</sup> Kolk A., Tulder R. van. Setting New Global Rules? TNCs and Codes of Conduct // *Transnational Corporations*. 2005. N 3. December. Vol. 14. P.12.

4) производственные отношения (свобода собраний; коллективное соглашение; проведение консультаций; оценка жалоб; разрешение производственных споров);

5) принуждение (детский труд; принудительный труд; дисциплинарные взыскания).

Наибольшую озабоченность вызывают пункты кодексов поведения ТНК, связанные с детским трудом. Другой проблемой, по эффективности решения которой судят о целесообразности создания Кодекса поведения ТНК, является борьба с бедностью, которая в первую очередь подразумевает борьбу с различными проявлениями дискриминации.

В большей степени социальным требованиям соответствовали кодексы поведения, разработанные в спортивной индустрии и кофейном производстве.

Если оценивать эффективность и частоту применения кодексов поведения ТНК на практике, то ориентиром в данном случае может служить Трехсторонняя декларация принципов, касающихся мультинациональных предприятий, принятая МОТ в 1977 г. (чаще можно встретить название Декларация для многонациональных предприятий (Multinationals Enterprises (MNE) Declaration). Эта Декларация периодически пересматривается (последний раз в 2006 г.).

Основными положениями Декларации являются:

1) деятельность в соответствии с основными приоритетами развития и целями стран, на территории которых действуют ТНК;

2) поддержка занятости, безопасности работы, равенства условий и отношения;

3) поощрение профессионального развития, роста;

4) достойная оплата труда, поддержка условий занятости, поощрений, требования к поддержанию минимума заработной платы;

5) свобода коллективных собраний, право отстаивать свои права в соответствии с коллективным договором, право на разрешение трудовых споров и т.д.

В целом *Декларация для многонациональных предприятий* зачастую применяется в сочетании с *Руководством*

*ОЭСР для многонациональных компаний и Глобальным договором ООН.*

Большинство крупных транснациональных корпораций придерживается соблюдения принципов международных кодексов, принятых в рамках МОТ и ОЭСР.

#### *Пример 5.2.1*

Anglogold в Южной Африке бросила вызов политике отрицания трудовых прав чернокожих граждан во время проведения политики апартеида.

Nestle занимается поддержкой местных фермеров посредством передачи технологий, обеспечивая их микрокредитами и инфраструктурной поддержкой.

Ranasonic поддерживает трансграничный диалог между менеджментом компании и работниками, работающими за рубежом.

Maprover в сотрудничестве с правительством, профсоюзами, НКО и международными организациями осуществляет борьбу с наихудшими формами эксплуатации.

Telefonica эффективно использует Глобальное рамочное соглашение с UNI с тем, чтобы построить доверительные отношения и трансформировать производственные отношения в тех странах, где социальный диалог слабо развит.

*Источник: Better Business. Multinationals and Decent Work // World of Work. 2008. N 62. April. P. 7.*

Существует немало примеров российских ТНК, которые эффективно применяют в своей производственной деятельности основные принципы, заложенные в Декларации для многонациональных предприятий.

#### *Пример 5.2.2*

Так, Социальный кодекс ОАО «ЛУКОЙЛ» включает такие основные положения, как корпоративные социальные гарантии работникам и неработающим пенсионерам органи-

заций группы «ЛУКОЙЛ», в том числе гибкую оплату труда в зависимости от производительности труда, изменения экономических условий, ее прозрачность; безопасность труда и соблюдение основных условий труда на рабочем месте, включая питание; обеспечение молодых семей жильем и необходимыми бытовыми удобствами; социальную поддержку семей с инвалидами, медицинское страхование и т.д. Кроме того, данный Кодекс также ориентирован на «социально ответственное участие как в жизни местного населения в регионах деятельности организаций группы “ЛУКОЙЛ”, так и общества в целом».

*Источник:* Социальный кодекс ОАО «ЛУКОЙЛ» /Официальный сайт группы «ЛУКОЙЛ»

~~\_\_\_\_\_~~

Итак, соблюдение трудовых и социальных прав трудящихся в ТНК является неотъемлемой частью деятельности крупных корпораций. Однако, несмотря на это, регистрируются значительные нарушения, связанные с ущемлением прав работников ТНК их руководством, поскольку ТНК в первую очередь являются хозяйствующими субъектами, нацеленными на прибыль, а затем уже на поддержание достойного уровня оплаты труда и жизни их работников.

### 5.3. Офшоринг как механизм создания ТНК рабочих мест в мире

Транснациональные компании при создании рабочих мест за рубежом применяют механизм *аутсорсинга* (офшоринга).

Международный аутсорсинг — это передача фирмой части своей деятельности другой независимой фирме поставщику. Офшоринг — это перенос внутрифирменной деятельности в другую страну.

Можно сказать, что офшоринг осуществляется посредством вложения прямых инвестиций ТНК за рубежом. Су-

ственной чертой офшоринга является то, что он всегда направлен из стран с более дорогой рабочей силой (прежде всего США и Западной Европы) в страны с более дешевой рабочей силой (чаще всего Китай, Индия, Бразилия и Мексика).

Офшоринг является разновидностью аутсорсинга.

В соответствии с классификацией McKinsey Institute можно выделить несколько типов аутсорсинга.

1. Фирма открывает собственные подразделения в стране базирования только на других ее территориях. Эта форма аутсорсинга является первоначальной стадией переноса рабочих мест. Примером может служить, допустим, перенос производственного процесса полностью с Севера США на Юг. Затем перенос стал осуществляться в отношении отдельных производственных процессов, например технологическая поддержка, программное обеспечение, учет, управление человеческими ресурсами. Это так называемый onshore outsourcing.

2. Фирма передает право осуществления определенного технологического процесса другой фирме на территории страны базирования.

3. Фирма открывает свои подразделения в другой стране.

4. Фирма передает право осуществления определенных производственных или технологических процессов другим компаниям в другой стране<sup>1</sup>.

С недавнего времени компании стали выносить производство товаров и услуг за пределы страны основного базирования.

Ирландия является первой страной, которая стала офшорной территорией, затем ее примеру последовали Филиппины и Индия.

На вынос производства и сферы обслуживания за пределы страны повлияли такие факторы, как усиление либерализации, ускоренное развитие информационных техноло-

---

<sup>1</sup> *Farrel D. and etc. The Emerging Global Labour Market // McKinsey Global Institute. 2005. June. P. 16.*



гий, снижение рисков осуществления производственной и иной деятельности в развивающихся странах, дефицит труда в развитых странах. Важным фактором перемещения производства товаров и услуг в развивающиеся страны стала также поддержка правительствами этих стран инициатив по защите прав интеллектуальной собственности. Это так называемый *offshore outsourcing*.

Последний тип представляет собой аутсорсинг (офшоринг) в чистом виде.

Офшоринг рабочих мест может быть как промышленным, т.е. когда в странах с более дешевой рабочей силой создаются производственные мощности с новыми рабочими местами, так и офшоринг сферы услуг.

С экономической точки зрения офшоринг имеет и позитивные, и негативные последствия как для стран, отдающих рабочие места, так и для стран, принимающих рабочие места. По этому поводу существует несколько точек зрения.

Первая связана с тем, что офшоринг имеет негативные последствия для развитых стран, снижая их конкурентные преимущества, поскольку за пределы стран выносятся работы, которые выполняются «белыми воротничками» в сфере исследования и разработки технологий. Это может в итоге привести к снижению уровня жизни в развитых странах. Алармисты указывают на замедление экономического роста в США как следствие переноса рабочих мест в менее развитые страны, а законодатели даже вносят поправки в законы, дающие право наказывать предпринимателей, занимающихся офшорингом.

Однако сторонники офшоринга говорят о том, что офшоринг дает возможность повышать уровень производительности труда. Основной выгодой является снижение затрат на труд. Так, в США оплата труда программиста в час составляет примерно 60 долл., а в Индии — 6 долл. Другим преимуществом офшоринга считается тот факт, что в странах, откуда эти работы перемещаются, они считаются непрестижными и непривлекательными для местного населения, а в странах, принимающих офшорные услуги, наобо-

рот, привлекательными для населения, где создан дефицит рабочих мест. Офшоринг позволяет сэкономить 45–55% трансакционных издержек.

Сторонники офшоринга, в частности, говорят, что он является следствием проявления законов свободной торговли. Офшоринг негативно отражается только на незначительном количестве работ и услуг в развитых странах, способствуя существенному экономическому росту в странах, принимающих новые рабочие места.

В принципе любая услуга, которая непосредственно не требует контакта с клиентом, местных знаний и комплексных взаимодействий, может стать предметом офшоринга.

Наиболее часто в зоне внимания офшоринга оказываются услуги, связанные с программным обеспечением, ИТ-услуги, услуги в сфере здравоохранения, розничная торговля, банковские услуги, страхование, фармацевтика и автообслуживание.

Больше шансов быть перемещенными у рабочих мест в сфере информационного обслуживания, так как они менее всего привязаны к потребителю.

На протяжении последних лет сохранялся значительный разрыв между количеством рабочих мест в сфере услуг в основной стране базирования компаний и количеством рабочих мест, перенесенных в другие страны. Не более 1,2% объема услуг в мире будет производиться по схеме офшоринга.

Компании, решившие применять режим офшоринга, могут столкнуться с двумя типами проблем:

- барьеры в стране приема рабочих мест;
- внутрикорпоративные барьеры: операционные проблемы, отношение менеджмента к офшорингу, структурные проблемы.

Особенно большие проблемы могут возникнуть у компаний, которые прошли через многочисленные этапы слияний и поглощений.

При этом развитые страны в большей степени находятся на стороне спроса на офшоринг, а развивающиеся

страны — со стороны предложения своей территории для офшоринга.

Так, доля США на рынке офшоринговых услуг составляет 70%. Сегодня США используют труд более чем 900 тыс. «белых воротничков» в сфере услуг за рубежом.

За ними следуют Япония и Западная Европа во главе с Великобританией. В США и Великобритании создано гибкое трудовое законодательство, позволяющее эффективно переносить производство и рабочие места в сфере услуг в другие страны.

Со стороны предложения барьерами при найме рабочей силы по схеме офшоринга могут быть: несоответствие рабочей силы требованиям ТНК, рассредоточение рабочей силы, особенно в таких больших странах, как Россия, Китай и Индия, конкуренция за рабочую силу со стороны местных компаний.

Что касается характеристик со стороны предложения, то по результатам исследования McKinsey Institute, только 13% работников в развивающихся странах, имеющих необходимое образование и профессиональные навыки, соответствуют требованиям ТНК, выносящим свои производства за рубеж. Так, по мнению экспертов того же самого института, выпускники вузов России хорошо подходят для работы в ТНК, но при этом имеют ограниченные практические навыки работы, полученные во время обучения в вузе. В Бразилии и Китае основная проблема — это незнание английского языка<sup>1</sup>.

Именно поэтому со стороны предложения наиболее привлекательными оказываются англоязычные страны или страны, где английский язык изучается на достаточно высоком уровне. С этой точки зрения наиболее востребованы территории таких стран, как Индия, Израиль, Ирландия, Канада, Австралия, Южная Африка и Филиппины.

---

<sup>1</sup> *Farrel D. and etc. The Emerging Global Labour Market // McKinsey Global Institute. 2005. June. P. 31, 33.*

**Ключевые термины и понятия:** аутсорсинг, внешний аутсорсинг, внутренний аутсорсинг, Глобальный договор ООН, Декларация для многонациональных предприятий, кодекс поведения ТНК, офшоринг, прямые иностранные инвестиции (ПИИ), руководство ОЭСР для многонациональных компаний, транснационализация, транснациональная корпорация.

### Контрольные вопросы и задания

---

1. Охарактеризуйте динамику прямых иностранных инвестиций в географическом и отраслевом разрезе. Каким образом ПИИ способствовали созданию новых рабочих мест?
2. Что такое Кодекс поведения ТНК? Какие основные принципы в отношении работников, занятых на предприятиях ТНК, он декларирует?
3. Какую роль играет Кодекс поведения ТНК в соблюдении принципов социальной этики на предприятиях транснациональных групп? Приведите конкретные примеры.
4. Что такое международный аутсорсинг? Каким образом он связан с офшорингом?
5. Назовите основные причины использования схем аутсорсинга. В каких отраслях в большей степени используется аутсорсинг?
6. Какие негативные последствия от использования офшоринга испытывают страны предложения и страны спроса на офшоринговые услуги?

### Литература

---

1. Better Business. Multinationals and Decent Work // World of Work. 2008. N 62. April.
2. Официальный сайт Bureau for Worker's Activity (ACTRAV) / [www.ilo.org/public/english/230actra/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/230actra/index.htm)
3. Официальный сайт McKinsey Global Institute / [www.mckinsey.com](http://www.mckinsey.com)
4. Kolk A., Tulder R. van. Setting New Global Rules? TNCs and Codes of Conduct // Transnational Corporations. 2005. N 3. December. Vol. 14.

5. *Farrell D.* and etc. **The Emerging Global Labour Market // McKinsey Global Institute. 2005. June.**
6. *Farrel D., Rosenfeld J.* **US Offshoring: Rethinking the Response // McKinsey Global Institute. 2005. June.**
7. **Offsoring: Is it a Win-Win Game? // McKinsey Global Institute. August. 2003.**
8. **World Investment Report 2008: Transnational Corporations and Infrastructure Challenge. UNCTAD / [www.unctad.org](http://www.unctad.org)**
9. **Социальный кодекс ОАО «ЛУКОЙЛ» /Официальный сайт группы «ЛУКОЙЛ» [www.lukoil.ru](http://www.lukoil.ru)**

## Глава 6

# МЕЖДУНАРОДНАЯ ТОРГОВЛЯ И ЗАНЯТОСТЬ

### 6.1. Динамика международной торговли и ее связь с динамикой создания рабочих мест

*Международная торговля* демонстрировала серьезный рост в последние три десятилетия. Хотя этот рост прерывался азиатским кризисом, рецессиями и т.д., тем не менее в течение 1995–2005 гг. ежегодный прирост составлял 6%, что в 2 раза выше ежегодного прироста мирового ВВП. Движущими силами расширения торговли в последние десятилетия являются: углубление региональной интеграции в ЕС и НАФТА, сдвиг торговли в сторону развивающихся рынков (Китай и Мексика), включая унификацию либерализационных мер во многих развивающихся странах и многостороннюю либерализацию в рамках Уругвайского раунда.

Другими стимулами расширения глобальной торговли были динамичный рост информационного и телекоммуникационного сектора и увеличение потоков ПИИ с 1980 г., особенно это характерно для Китая, Восточной Азии и МЕРКОСУР. В то время как в начале 80-х годов ежегодный мировой объем ПИИ установился на уровне 55 млрд долл., к 1990–1994 гг. он достиг 200 млрд долл. под влиянием слияний и поглощений и высоких биржевых цен. К 2003 г. всемирные потоки ПИИ сократились на половину, но частично восстановились к 2004 и 2005 гг., когда они вновь достигли уровня 900 млрд долл. Вклад ПИИ в рост

торговли особенно очевиден в случае с Китаем, где на предприятия с участием иностранного капитала приходится более половины товарного экспорта.

В соответствии с оценками ВТО ценность мирового товарного экспорта поднялась до 13% и достигла 10.2 трлн долл. в 2005 г., слегка превысив экспорт услуг. Основными изменениями в глобальной торговле в 2005 г. стали: увеличение цен на нефть и другие продукты потребления, рост торговли промышленными товарами Китаем и торговли услугами со стороны Индии. Сочетание этих трех явлений увеличило долю развивающихся стран в мировой торговле товарами до 34%, что побило новый рекорд торговли за период после Второй мировой войны. Появление Китая как третьего по величине продавца товаров, особенно промышленными, динамичный рост индийского экспорта программного обеспечения за последние 5 лет подняли волнения в различных частях света, поскольку Китай становится фабрикой, а Индия — офисом мировой экономики, другие регионы могут пострадать от недостатка роста занятости.

Однако здесь следует оговориться, что, несмотря на рост торговли товарами и услугами, более 70% занятых находятся в сфере услуг, большинство из которых не являются торгуемыми. Это особенно характерно для развивающихся стран, где большинство занято в сельском хозяйстве и неформальной экономике, которые также в основном производят неторгуемые услуги.

Хотя, конечно, в сфере занятости произошли определенные негативные изменения, но не столь драматичные. В целом в развивающихся странах были даже созданы новые рабочие места, однако остаются сомнения насчет качества труда на этих рабочих местах, особенно в условиях неформальной экономики. Продолжает падать доля занятых в сельском хозяйстве, к 2005 г. она составляла 40%, причем в основном в развивающихся странах. Доля промышленного сектора составляет 21%, а в нем к 2005 г. было создано новых 95 млн рабочих мест, большинство из которых в развивающихся странах. Увеличилась повсеместно доля занятых

в сфере услуг. В развивающихся странах сфера услуг в основном распространяется на неформальный сектор.

Несмотря на низкую, как кажется, интенсивность изменений, остаются страны, в которых изменения происходили более интенсивно (в основном Индия и Китай). Здесь торговля и инвестиции оказали решающее влияние в силу стремительного включения этих стран в мировую экономику.

О важности установления взаимосвязи между внешней торговлей и спросом и предложением на рабочую силу свидетельствует тот факт, что МВФ даже предложил рассчитывать глобальное предложение рабочей силы путем взвешивания рабочей силы каждой страны по отношению экспорта к ВВП. Если рассматривать динамику численности рабочей силы с этой точки зрения, то на расширение глобальной рабочей силы повлиял не только демографический фактор, но и усиление степени открытости экономики, расширение внешней торговли, поскольку основными поставщиками рабочей силы стали страны Южной Азии и бывший Восточный блок. Хотя здесь большую часть глобальной рабочей силы составили менее образованные работники, что не привело в итоге к ожидаемому повышению производительности труда.

## 6.2. Эффекты внешнеторговой либерализации на мировом рынке труда

Проблема влияния либерализации международной торговли на занятость является, пожалуй, одной из самых спорных.

Согласно всем известной теории абсолютных преимуществ А. Смита необходимость «обмена одной вещи на другую» в итоге приведет к разделению труда, в которое будет вовлечен каждый. При этом ресурсы будут перемещаться в соответствии со сравнительным преимуществом, чтобы использоваться более целесообразно и с большей выгодой. Ре-



зультат — низкие издержки производства и лучшие по качеству товары, а также удовлетворение потребителей и производителей, получающих выгоду от большего разнообразия продуктов и их качества. Таким образом, открытая экономика — это резкий скачок национальных доходов и возможность экономического роста.

Перемещение факторов производства, необходимое для соблюдения сравнительных преимуществ в реальной жизни, может привести к закрытию компаний и потере рабочих мест в некоторых отраслях экономики, появлению новых фирм и вакансий в других отраслях экономики. Торговая либерализация, следовательно, ассоциируется одновременно и с сокращением, и с появлением новых рабочих мест. Чистые эффекты занятости могут быть как негативными, так и позитивными в краткосрочном периоде, что зависит от специфических страновых факторов. В долгосрочном периоде торговая либерализация может привести к позитивным эффектам в отношении качества и количества рабочих мест.

По мнению большинства экспертов, международная торговля может приводить к закрытию нерентабельных предприятий и соответственно сокращению рабочих мест в некоторых отраслях экономики и, наоборот, способствовать открытию новых предприятий и появлению рабочих мест в других отраслях экономики.

В краткосрочном периоде чистый эффект занятости может быть позитивным или негативным в зависимости от специфических страновых факторов, таких, как функционирование рынков труда и потребительского рынка. В долгосрочном периоде эффекты торговой либерализации могут быть более глубокими в отношении прежде всего качества работ и уровня заработной платы.

После открытия экономики Китая, Индии и стран Восточного блока мировые рынки и возможности экспорта существенно расширились как для стран с развитой экономикой, так и для стран с развивающейся экономикой.

Внешняя торговля оказывает значительное влияние на экономический рост и динамику создания рабочих мест в

странах, выбравших путь либерализации. Одномоментное изменение внешнеторгового режима, которое происходит, в частности, при вступлении страны в ВТО, является, по сути дела, шоком, который не может бесследно пройти для национальной экономики. Экспортные отрасли, несомненно, выиграют от этой ситуации, а «слабые», неэффективные производства могут столкнуться с проблемами, что вызовет неоднозначную реакцию на рынке труда.

В целом преобладающей является точка зрения, в соответствии с которой сфера занятости, как правило, слабо реагирует на либерализацию внешнеэкономических связей, что связано с особенностями структуры современных рынков труда<sup>1</sup>. Подавляющая часть работников в развитых странах и большой сегмент в развивающихся странах заняты в отраслях, не участвующих в международном разделении труда. Так, в зоне ОЭСР около 70% рабочих мест сосредоточено в сфере услуг, равно как в развивающихся странах значительная часть населения занята в сельском хозяйстве, которое также слабо интегрировано в мировую экономику. При этом в условиях усиления конкуренции следует не защищать импортоуязвимые отрасли от конкуренции, а создавать условия для перехода работников в быстрорастущие секторы экономики. Внешнеторговая либерализация является дополнительным стимулом для развития импортозамещающих производств.

#### **Пример 6.2.1**

В Чили в течение 1974–1979 гг. проведена масштабная либерализация торговли, в ходе которой были отменены все нетарифные барьеры, а вместо множественности тарифных ставок, которые часто превышали 100%, установлен единый тариф в размере 10%. В результате с 1979 по 1986 г. производительность труда в импортоуязвимых отраслях возросла на 32%, в то время как в экспортоориентированных — на 25,

---

<sup>1</sup> Вишневецкая Н.Т. Либерализация внешней торговли и рынок труда: исследования и опыт зарубежных стран. М.: ГУ ВШЭ, 2003.

в отраслях, не участвующих в мирохозяйственных связях — только на 6%.

*Источник: Вишневская Н.Т. Либерализация внешней торговли и рынок труда: исследования и опыт зарубежных стран. М.: ГУ ВШЭ, 2003. С. 20.*

Доступ стран с развитой экономикой к растущей глобальной силе осуществляется как путем импорта товаров и услуг, так и за счет иммиграции. Первый способ является более распространенным, что в немалой степени связано с ограничением на иммиграцию. Аналогичная ситуация характерна для стран с развивающимся рынком и стран с переходной экономикой, где отношение экспорта к ВВП в общем случае значительно выше, чем отношение числа эмигрантов к местной рабочей силе. Хотя в последние годы иммиграция в ряд крупных стран Европы и США увеличилась, доля иммигрантов в рабочей силе в США в настоящее время близка к 15%.

Что касается внешней торговли, то доля продукции развивающихся стран в импорте товаров обрабатывающей промышленности в страны с развитой экономикой удвоилась.

Экспорт из стран с формирующимся рынком и развивающихся стран характеризуется высоким динамизмом и в случае продукции, производство которой требует квалификации, и в случае с продукцией, не требующей квалификации: доля развивающихся стран в мировом экспорте квалификационно-емких товаров и услуг в последние годы возросла. По этому показателю лидировал Китай, значительный рост показала Индия.

Одной из категорий внешней торговли, которой в последние годы уделяется большое внимание, является торговля промежуточной продукцией. Снижение барьеров для трансграничной торговли и потоков капитала, а также технический прогресс в области транспорта и связи способствовали переводу фирмами части своего производства за границу, где затраты меньше, — процесс, называемый передачей производства по субподряду (аутсорсингом) в оф-

шорные зоны или офшорной деятельностью. Однако объем производимых в офшорных зонах вводимых ресурсов, которые составляют примерно половину совокупного импорта (остальную составляет импорт конечной продукции), возрос несколько медленнее, чем общий объем внешней торговли. Масштабы офшорной деятельности по отношению к экономике в целом по-прежнему достаточно ограничены. Доля офшорного производства вводимых ресурсов в валовом выпуске продукции составляет от 12% в Нидерландах до примерно 2–3% в США и Японии. В большей степени затронута офшорной деятельностью обрабатывающая промышленность. Расширение офшорной деятельности стран с развитой экономикой происходит в основном за счет импорта квалификационнoемких, а не других вводимых ресурсов. Этот результат может объясняться несколькими факторами:

1) товары, производство которых не требует высокой квалификации рабочих, скорее будут импортироваться как конечная продукция, а не как промежуточная (текстильная промышленность). Для производства изделий электронной, химической и иных отраслей требуется более высококвалифицированная рабочая сила, однако факт остается фактом, что в офшорные зоны переводятся наименее квалификационнoемкие стадии производства в этих отраслях с квалифицированной рабочей силой;

2) значительная часть импорта в страны с развитой экономикой по-прежнему поступает из стран с развитой экономикой и обычно включает больше квалификационнoемких товаров, нежели неквалификационнoемких;

3) глобальное предложение рабочей силы с более высоким уровнем образования возросло по отношению к рабочей силе с более низким уровнем образования.

О том, каким образом офшорная деятельность или деятельность по производству конечной продукции влияет на экономику развитых стран, давно идут споры. В работах ряда ученых утверждается, что повышение производительности от торговли промежуточной продукцией может быть даже больше, чем от торговли конечной продукцией, так

как торговля промежуточной продукцией приводит не только к росту конкуренции среди производящих отраслей, но и к сокращению себестоимости производства в отраслях, использующих эту продукцию<sup>1</sup>.

В целом можно констатировать, что в Европе и Японии наблюдалось постепенное сокращение доли дохода, относимого на счет затрат труда. Доля дохода, производимого работниками в отраслях с неквалифицированной рабочей силой, резко уменьшилась, а доля дохода, производимого работниками в отраслях с квалифицированной рабочей силой, в целом немного увеличилась. В англосаксонских странах доля труда повысилась на 5%. Результаты относятся к долям дохода работников в отраслях с квалифицированной и неквалифицированной рабочей силой, а не к долям дохода самих квалифицированных и неквалифицированных работников.

В условиях нарастания внешнеторговой либерализации ожидалось, что в развитых странах трудоемкие отрасли будут сокращаться, а технико- и капиталоемкие отрасли расширяться. Существует противоположная точка зрения, согласно которой это должно произойти в развивающихся странах. Следовательно, в развитых странах трудоемкие отрасли должны были быть разрушены и капитал, занятый в этих отраслях, должен быть направлен в другие отрасли. Предполагалось, что неравенство в заработной плате будет увеличиваться в развивающемся мире<sup>2</sup>.

Эмпирические данные показали, что неравенство сократилось в странах Восточной Азии, которые подверглись либерализации торговли. Наоборот, уровень различий в заработной плате между высококвалифицированным и низкоквалифицированным трудом, так называемый квалификационный бонус, наблюдался в ряде развитых стран. В других развитых странах, где политика на рынке труда ограничивалась регулированием заработной платы, наблюда-

---

<sup>1</sup> Перспективы развития мировой экономики. Вторичные эффекты и циклы в мировой экономике // Международный валютный фонд. 2007. Апрель.

<sup>2</sup> Там же. С. 236–237

лось повышение числа безработных среди низкоквалифицированных кадров.

Надбавки за профессионализм увеличиваются в развивающихся экономиках (особенно в Латинской Америке) в период торговой либерализации. В эмпирической литературе была сделана попытка объяснить этот феномен, в результате чего обнаружилось, что измерение торговой либерализации, тарифов перед началом либерализации и технологических изменений являются теми элементами, которые могут объяснить, почему развивающиеся страны ощутили повышение надбавки за профессионализм после торговой либерализации.

Торговая либерализация стимулирует расширение наиболее производительных работодателей во всех секторах, т.е. в секторах, в которых страны являются чистыми экспортерами, и в секторах, где они являются чистыми импортерами. Во всех секторах рабочие места создаются теми работодателями, которые способны конкурировать на международном уровне, а исчезают в тех отраслях, где работодатели не могут составить конкуренцию на мировом уровне.

Исследования влияния торговли на занятость сталкиваются с проблемой определения причин изменений в занятости. Наиболее известны исследования в этой области Cline (1997), Slaughter (1998), Gaston and Nelson (2001), Acemoglu (2002), Ghose (2003), Feenstra and Hanson (2004), Goldberg and Pavcnik (2004) and Hoekman and Winters (2005).

Некоторые из этих причин имеют глобальный характер, например технологические изменения, другие обусловлены региональным характером. Политика на рынке труда, макроэкономическая политика или перемещение бизнес-циклов – это только некоторые примеры страновых факторов, которые могут отразиться на уровне экономической активности и структуре. Они могут также отразиться на реакции рынка труда на изменения в торговой политике. Неудивительно, что один из основных выводов заключается в том, что эффекты занятости от торговли существенно отличаются по странам.

Таким образом, налицо противоречивость суждений об эффективности внешнеторговой политики и ее влиянии на состояние рынка труда и конкурентоспособность рабочей силы. Дискуссия по этой проблеме продолжается до сих пор, особенно в условиях, когда звучат предложения об усилении торгового протекционизма в период углубления мирового финансового кризиса.

### **6.3. Влияние присоединения стран к ВТО на состояние международного миграционного обмена**

Международная трудовая миграция в рамках ВТО имеет свое нормативно-правовое обоснование. В отношении трудовых мигрантов в рамках Генерального соглашения по торговле услугами (ГАТС) разработано Приложение по перемещению физических лиц, поставляющих услуги.

В указанном выше Приложении основной акцент сделан на осуществление деятельности физическими лицами, являющимися поставщиками услуг или работающими по найму у поставщиков услуг в соответствии с принятыми специфическими обязательствами в отношении въезда и перемещения всех категорий физических лиц, поставляющих услуги.

Важно иметь в виду, что если страна не зафиксировала в своем перечне специфических обязательств каких-либо ограничений по доступу на рынок, то она не имеет право применять их в отношении иностранных услуг и поставщиков. Обычно такие меры фиксируются в законодательстве страны — члена ВТО или в перечнях. Таким образом, специфические обязательства представляют собой либо обязательства по предоставлению свободного доступа на внутренний рынок иностранного поставщика услуг и/или национального режима, либо описание изъятий из национального режима, которые страна-член может применять в отношении иностранных производителей услуг. Что касается феде-

рального законодательства, то меры федерального уровня должны единообразно осуществляться на всей территории страны.

Поэтому если в субъекте Федерации вводятся отличные от федеральных меры регулирования (что не приветствуется), то такие меры должны быть зафиксированы в перечне специфических обязательств страны. Имея ориентацию на либерализацию и облегчение доступа на внутренние рынки, ГАТС предполагает постепенное и дозированное приспособление национальной сферы услуг к международным правилам в соответствии с целями национальной экономической политики и уровнем развития отдельных стран-участниц.

Реакция многих стран в сфере миграционной политики на вступление в ВТО была неоднозначной. России только предстоит сделать сложный выбор стратегии миграционной политики в связи с предстоящим вступлением в ВТО. Поэтому актуально рассмотреть возможные последствия присоединения России к ВТО с точки зрения ее миграционных приоритетов.

С одной стороны, вклад трудовых мигрантов-нерезидентов в экономику страны весьма значителен, поскольку Россия восприняла западноевропейскую и американскую модели рынка труда, когда низкоквалифицированную работу выполняют работники – иммигранты. С другой стороны, существует множество негативных моментов, которые способны привести к социально-экономическому дисбалансу.

Для России важно правильно оценить все «за» и «против» предлагаемых ВТО обязательств по перемещению физических лиц и возможностей изъятия из национального режима по данному виду услуг. Ведь многие страны, которые уже присоединились к ВТО, в том числе некоторые государства – участники СНГ (Молдова, Армения, Грузия), являются активными поставщиками трудовых мигрантов в Россию, а потому чрезмерная либерализация миграционного режима может привести к интенсификации въезда рабочей силы из этих государств, что приведет к нежелательным последствиям для рынка труда и заработной платы.



Нужно воспользоваться уступками, содержащимися в Приложении, которые позволяют государству «принимать меры для регулирования въезда физических лиц на свою территорию или их временного пребывания на ней, включая те меры, которые необходимы для защиты целостности его границ и обеспечения упорядоченного перемещения физических лиц через его границу», но при этом учесть интересы партнеров.

Некоторые страны на переговорах с Россией заняли жесткую позицию по вопросу въезда на российскую территорию их рабочей силы. Наиболее неуступчивыми оказались китайские чиновники, поскольку Китай является одним из основных поставщиков рабочей силы в РФ.

Экспансионистская китайская демографическая и миграционная политика оказалась на пути вступления России в ВТО. Едва став членом ВТО, Китай начал проявлять особое внимание к условиям, на которых войдет в эту организацию Россия.

Официальный Пекин в число своих основных требований включил, во-первых, предоставление китайским предпринимателям национального режима во всех секторах услуг, а во-вторых, снятие ограничения для доступа в Россию китайской рабочей силы. К тому же Пекин настаивал на том, чтобы китайцы могли работать в России без регистрации и лицензий, а также занимать посты, «закрытые» для иностранных граждан, например главного бухгалтера предприятия.

После продолжительных переговоров по данной проблеме китайцы вняли доводам российской стороны о невозможности подобной либерализации миграционного режима и пообещали снизить планку своих требований. Правда, россиянам были поставлены на вид те уязвимые места, которые могут стать предметом для новых системных требований. Китайских чиновников не устраивают, например, наши процедуры «жесткого» пограничного контроля.

По мнению Ж. Зайончковской, «несмотря на то, что к подобным требованиям можно относиться с известной долей осторожности, смягчение пограничного и таможенного

режима в ряде пунктов вдоль российско-китайской границы, а также создание зоны свободной торговли могли бы сыграть положительную роль для России, способствуя экономическому развитию регионов, в первую очередь благодаря развитию мобильности рабочей силы»<sup>1</sup>.

Ученые-аналитики также выражают озабоченность тем, что дешевая рабочая сила может «хлынуть» в Россию из Индии.

Однако необходимо также предусмотреть условия для въезда высококвалифицированной рабочей силы. Речь идет об обязательствах, гарантирующих въезд и пребывание в стране в течение 3 лет иностранных граждан высокой квалификации в рамках внутрифирменного перевода. Для таких кадров должен быть создан упрощенный порядок въезда и пребывания на территории РФ.

Позиция по данному вопросу является наименее спорной на переговорах, поскольку Россия идет в фарватере общеевропейской миграционной политики, нацеленной на ограничение притока низкоквалифицированной рабочей силы и стимулирование въезда высококвалифицированных работников.

Проблемы в урегулировании споров о перемещении физических лиц, таким образом, не могут быть разрешены до тех пор, пока страны не отойдут от тактики «односторонних усилий» и не пойдут на взаимные уступки друг другу. Страны не готовы использовать потенциальные сравнительные преимущества друг друга, например отдавать свой капитал в обмен на дешевую рабочую силу (исключение составляют квалифицированные работники, направляемые по внутрифирменным каналам), поэтому просто отсутствует проблема выбора между режимами предложения рабочей силы на мировом рынке. Даже в процессе торговых переговоров не особенно успешно обсуждаются связи между различными видами услуг, а также между секторами товаров и секторами услуг. Просто до сих пор не разработаны механизмы, ко-

---

<sup>1</sup> *Зайончковская Ж.* Китайская миграция в Россию: экспансия или допинг? // *Beyond Transition. Экономический вестник о вопросах переходной экономики.* 2006. № 9. С. 8.

торые могут гарантировать, что «перелив» трудовых ресурсов будет явлением временным и неким образом не будет связан с выходом на постоянное место жительства. Для России данное обстоятельство очень важно, учитывая соседство с государствами — членами СНГ, которые готовы в больших количествах отдавать дешевую рабочую силу на российский рынок труда.

**Ключевые термины и понятия:** *внешнеторговая либерализация, внешнеторговый тариф, Всемирная торговая организация (ВТО), импортоуязвимые отрасли, квалификационные товары, международная торговля, неквалификационные товары, нетарифные барьеры, таможенная пошлина, торговый протекционизм, экспорт/импорт товаров и услуг.*

#### Контрольные вопросы и задания

---

1. Какие факторы послужили толчком к развитию международной торговли?
2. Какие отрасли в большей степени могут пострадать от внешне-торговой либерализации?
3. Каким образом внешне-торговая либерализация влияет на высококвалифицированную и низкоквалифицированную рабочую силу?
4. Какие страны в большей степени пострадали от эффекта внешне-торговой либерализации?
5. Каким образом вступление в ВТО может повлиять на состояние международного миграционного обмена между странами?

#### Литература

---

1. *Vernengo Matias and others. External liberalization, macroeconomic instability and the labour market in Brazil / Employment sector. International Labour Office. Geneva, 2002.*

2. *Fontana M., Joekes S., Masika R.* Global Trade expansion and liberalisation: gender issues and impacts / Institute of Development Studies, Brighton. 1998.
3. *Вишневецкая Н.Т.* Либерализация внешней торговли и рынок труда: исследования и опыт зарубежных стран. М.: ГУ ВШЭ, 2003.
4. *Мезенцева Е.Б., Капустин А.К.* Вступление России в ВТО: оценка гендерных последствий / Проект «Торговля и развитие в России». М., 2005.
5. Перспективы развития мировой экономики. Вторичные эффекты и циклы в мировой экономике // Международный валютный фонд. 2007. Апрель.
6. International Monetary Fund — [www.imf.org](http://www.imf.org)
7. *Каика Э.* Китай снизит планку на переговорах о вступлении России в ВТО / [www.wto.ru](http://www.wto.ru)
8. *Каика Э.* Великая китайская стена: Пекин намерен экспортировать в Россию китайцев / [www.wto.ru](http://www.wto.ru)
9. *Зайончковская Ж.* Китайская миграция в Россию: экспансия или допинг? // Beyond Transition. Экономический вестник о вопросах переходной экономики. 2006. № 9. С. 7–8.

## **Глава 7**

# **РОЛЬ ТЕХНОЛОГИЙ И ИННОВАЦИЙ В СТАНОВЛЕНИИ МИРОВОГО РЫНКА ТРУДА**

### **7.1. Роль технологии в формировании рынка труда и занятости**

*Технология* оказывает неоднозначное воздействие на состояние рынка труда. Внедрение новых технологий в процесс производства и сферу услуг является предметом споров ученых-экспертов в области экономики знаний и рынка труда из разных стран.

Опыт развитых стран продемонстрировал, что технологические новшества забирают рабочие места в малопродуктивных и низкодоходных секторах экономики (например, сельском хозяйстве), но при этом способствуют повышению производительности труда, что позволяет вкладывать капитал в сферу услуг и сферу высоких технологий, где создаются новые рабочие места.

По мнению таких ученых, как Broadberry и Irwin, технологические изменения приводят к росту производительности труда, усилению инновационной составляющей производства и повышению стандарта жизни<sup>1</sup>. Эксперты ЮНКТАД доказывают, что информационные технологии могут обеспечить конкурентные преимущества компаний за счет того, что благодаря их распространению

---

<sup>1</sup> Information Economy Report 2006. The Development Perspective. Подготовлен Секретариатом ЮНКТАД. Р. 232.

имеет место процесс аутсорсинга, когда фирма приобретает высококвалифицированную рабочую силу за рубежом, осуществляя управление операционным процессом и сбытом из центра. Более высокий технологический уровень связан с более низким уровнем безработицы.

Blinder сравнивает техническую революцию с третьей промышленной революцией, которая стимулировала накопление капитала и создала более благоприятные условия для квалифицированной рабочей силы, чем для неквалифицированной<sup>1</sup>.

Технологии особенно серьезно затронули первичный сектор экономики. Серьезные смещения в занятости произошли в сельском хозяйстве и домашнем хозяйстве после промышленной революции, когда работники стали трудоустраиваться на фабрики.

Примером являются США и Япония, где численность сельскохозяйственных рабочих сократилась в 80–90-х годах XX в. в 2–3 раза, но выросло число рабочих мест в технологических секторах экономики. Кроме того, между 1993 и 1996 гг., когда большая часть Европы тяжело переживала безработицу, экономика Соединенных Штатов, расширяя применение технологии в офисах и на заводах, создала свыше 8 млн новых рабочих мест.

Новые информационные технологии сместили акцент с промышленного производства в сторону сектора бизнес-услуг. Новые модели производства основаны на высококвалифицированных навыках, таких, как дизайн, исследования и разработки. Многие услуги стали выполняться на условиях субконтракта на основе горизонтальной интеграции.

Существуют факты, которые доказывают, что в равной степени и технология, и торговля усиливают неравенство. В современной международной конкуренции выигрывают те, кто обладает высококвалифицированной рабочей силой, что заставляет удерживать разницу в оплате труда между квалифицированными и неквалифицированными работниками, чтобы привлекать первых.

---

<sup>1</sup> *Blinder A. Offshoring: The Next Industrial Revolution? // Foreign Affairs. 2006. March/April. Vol. 85. Issue 2. P. 115.*

В целом трудосберегающие нововведения первоначально требуют дополнительного обучения работников, но повышают их производительность впоследствии по мере приобретения необходимых навыков. Положительным следствием является то, что технический прогресс предъявляет новые требования к квалификации работников, тем самым способствуя повышению их уровня образования.

Исходя из этого можно сказать, что наиболее неоднозначная ситуация складывается в странах развивающегося мира, где основным конкурентным преимуществом всегда являлся дешевый труд. Те предприятия, которые не соглашались признать то, что конкурентное преимущество обеспечивается за счет технологий и масштаба производства, ждут банкротство.

Однако существует и противоположная (алармистская) точка зрения. Сторонники организации Римский клуб считают, что сфера услуг не может предоставить всей высвободившейся рабочей силе места, поскольку сама подвержена технологическим изменениям, и здесь также усиливается безработица.

Многочисленные исследования, касающиеся влияния распространения новых автоматизированных технологий на занятость, не дали однозначного ответа. Появилась точка зрения, в соответствии с которой «потенциальное сокращение занятости явилось бы следствием распространения новых информационных технологий, если только расширение спроса не компенсирует рост производительности труда; и не существует институциональной реакции на такое несоответствие путем сокращения не рабочих мест, но рабочего времени». В ряде стран Европы были проведены исследования, которые в большинстве своем показали, что внедрение информационных технологий скорее приводит не к изменению количества рабочих мест, а к их перепрофилированию на более качественной основе. Неквалифицированные работы будут вытесняться, а возрастающая производительность труда будет способствовать созданию рабочих мест в высокопроизводительных отраслях (теория компенсации). Хотя

результаты исследований отличаются в зависимости от отрасли, уровня квалификации работников, масштаба бизнеса. При этом, по замечанию Marjit и Chakrabarti (2004), увеличилась скорее не безработица, а разница в уровне оплаты труда, особенно в странах, ориентированных на экспорт, и в развивающихся странах.

Важным стимулятором роста занятости должно быть повышение спроса на продукцию в условиях роста *производительности труда*. Не менее важными факторами должны также являться макроэкономическая политика, конкурентоспособность, отношения в промышленности и т.д.

Роберт Бойе систематизировал исследования, касающиеся влияния распространения новых технологий на занятость, и сделал несколько важных выводов:

1. При прочих равных условиях технологическое изменение (измеренное интенсивностью НИОКР) повышает производительность и, очевидно, сокращает уровень занятости при любом данном уровне спроса.

2. Однако выигрыш в производительности может быть использован для относительного снижения цен, таким образом стимулируя спрос на данный продукт. Если ценовая эластичность выше единицы, падение цен, параллельное повышению производительности, фактически увеличит занятость.

3. Если цены постоянны, прирост производительности может быть обращен в увеличение реальной заработной платы или прибыли. Потребление и/или инвестиции будут тогда повышаться по мере осуществления технологических изменений. Если ценовые эластичности высоки, потеря занятости будет компенсирована дополнительным спросом как в старых, так и в новых секторах.

4. Однако ключевая проблема — это правильное соотношение между инновацией в процессах и инновацией в продуктах. Если *инновация* в процессах прогрессирует быстрее, то произойдет при прочих равных условиях сокращение занятости. Если темп инновации в продуктах будет сопоставим с темпом инновации в процессах, тогда



вновь возникший спрос может обеспечить повышение занятости<sup>1</sup>.

При этом, по мнению Бойе, существует страновая специфика соотношения технологического прогресса и уровня занятости.

- В Японии эффективная модель массового производства и потребления была способна поддерживать рост производительности и занятости на базе повышенной конкурентоспособности.
- В Соединенных Штатах наблюдались внушительные темпы создания рабочих мест, но по большей части они были низкооплачиваемыми и низкопроизводительными в сфере традиционных услуг.
- В Западной Европе большинство экономик вошло в порочный круг: чтобы справиться с растущей международной конкуренцией, фирмы вводили трудосберегающие технологии, увеличивая выпуск, но снижая способность создавать рабочие места, особенно в обрабатывающей промышленности. Технологическая инновация не увеличивала занятость. При европейских характеристиках того, что Бойе называет «способом регулирования» (например, правительственные экономические политики и стратегии бизнеса в области труда и технологии), инновации, вероятно, приведут к сокращению занятости в европейской ситуации. Однако инновация все больше затребована конкуренцией<sup>2</sup>.

В итоге, по-видимому, общая тенденция состоит в том, что не существует систематического структурного соотношения между распространением информационных технологий и эволюцией уровня занятости в целом по экономике. Прежние рабочие места вытесняются и новые рабочие места создаются, но количественное соотношение между потерями и выигрышем различается по фирмам, отраслям, регионам и странам в зависимости от конкурентоспособности, стратегии фирм, правительственной политики, институцио-

---

<sup>1</sup> Мануэль К. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2006. С. 104.

<sup>2</sup> Там же. С. 115.

нальной среды и относительного положения в глобальной экономике. Конкретный результат взаимодействия между информационной технологией и занятостью зависит главным образом от макроэкономических факторов, экономических стратегий и социополитических контекстов. При этом возникают новые модели занятости работников, основанные на гибком рабочем графике.

Эксперты ЮНКТАД дают ряд рекомендаций, касающихся гармонизации процесса информатизации и технологизации производственного процесса. По их мнению, одним из краеугольных камней является построение правильной системы управления человеческим персоналом. Необходимо объяснять людям выгоду внедрения информационных технологий, разрабатывать программы профессиональной переподготовки и социальной защиты для тех, кто находится под угрозой увольнения в связи с процессами перестройки производственных процессов. Необходимо сокращать масштабы неформального сектора, который препятствует внедрению технологий.

## 7.2. Динамика и объемы развития информационного сектора экономики

Наука и технология являются наиболее серьезными двигателями экономического роста и развития. Правительства разных государств на различных этапах их развития прилагают усилия по распространению идей и знаний как основы технологического прогресса. Это показывает история промышленных революций в Европе, США и так называемое азиатское чудо.

По мнению экспертов ЮНКТАД, за последние 20 лет в экономике знаний произошло четыре важных события.

1. Стремительный рост создания знания, являющийся результатом роста исследовательских бюджетов.

2. Знания представляют собой ценный экономический продукт или услугу, рыночную информацию, часть информационной экономики и конкурентное преимущество при

капиталовложениях, значительную часть материальных продуктов.

3. Открытость экономики для перемещения товаров, услуг и факторов производства создала новые возможности для распространения знаний.

4. Знания являются коммерческим продуктом, поэтому особую остроту приобретает проблема защиты прав интеллектуальной собственности, которая осознана на международном уровне и получила признание в виде *Соглашения по аспектам защиты прав интеллектуальной собственности* (ТРИПС).

Занятость в информационном секторе увеличивается с каждым годом, особенно благодаря включению развивающихся стран в принципиально новую систему международного разделения труда.

Программы развития многих стран нацелены на увеличение занятости специалистов в отраслях, связанных с созданием информационных продуктов.

Одной из первых появилась подобная программа в США, которая получила название «Национальная информационная структура». Вслед за США о намерении развивать рынок информационных услуг объявила Европа и начала реализовывать проект «Технологии информационного общества», который впоследствии трансформировался в программу ЕК «Электронная Европа».

В настоящее время Европа реализует комплексную и довольно масштабную программу «Европейское информационное общество 2010», нацеленную на решение проблемы занятости за счет поощрения создания новых рабочих мест в секторах информационных услуг, электронной промышленности, IT-технологий.

Доля специалистов в сфере ИКТ в общей структуре занятости в частном секторе составляет в развитых странах от 4 до 10%. Так, по данным Евростата, численность занятых в отрасли ИКТ составляет около 8% общего количества занятых в Евростатской зоне. В 2003 г. в США, по данным Американской ИТ-ассоциации, в этой сфере было задействовано около

10,5 млн сотрудников, т.е. свыше 10% общей численности занятых.

В соответствии с данными «Отчета по информационной экономике 2007–2008» занятость в информационном секторе продолжает расти. Наибольшая доля занятых в информационном секторе в структуре всей рабочей силы в Южной Корее (более 10% в 2003 г.). Достаточно неравномерен прирост рабочей силы в соответствии с объемом добавленной стоимости, которую работники IT-сектора создают, в странах Европы. Наибольший прогресс по этому показателю достигнут в Финляндии и Великобритании, но продолжает снижаться в Ирландии, Швеции и Нидерландах. Прирост рабочей силы в IT-секторе в странах Азии в основном осуществляется за счет таких стран, как Египет, Индия, Филиппины и Шри-Ланка.

Стремительный рост IT-сектора демонстрируют Индия и Китай. По данным 2004 г., в IT-секторе Китая трудится 35% глобальной рабочей силы, работающей в этом секторе по всему миру.

IT-сектор – важный источник занятости в Индии: число специалистов, занятых в нем, увеличилось с 28 4000 человек в 1999 г. до 1,3 млн человек в 2005 г. Ключевым фактором динамичного развития IT-сектора в Индии является хорошая подготовка высококвалифицированных специалистов в этой области. Индия является безусловным лидером в области аутсорсинга. Ресурс высококвалифицированной и англоязычной рабочей силы в области информационных технологий широко используют американские и европейские корпорации.

Правительство Индии делает все возможное, чтобы усилить подготовку хороших IT-специалистов в системе высшего образования.

Индия и Китай являются также важнейшими экспортерами продукции сектора информационных технологий и основными получателями прямых иностранных инвестиций для развития этого сектора. Индия и Китай – пожалуй, одни из немногих стран, которые могли компенсировать слабый уровень народного хозяйства развитием информа-

ционных технологий благодаря наличию низких заработных плат и языковым особенностям.

Особо следует сказать о российском сегменте сектора информационных технологий.

В отрасли ИКТ России работают, по оценкам экспертов, около 540 000 человек. В целом по России насчитывается примерно 15 000 компаний, относящихся к отрасли ИКТ. Доля специалистов ИКТ в структуре занятости населения в 2004 г. составила 1,4%. Производительность труда в сфере ИКТ составляет около 40% уровня США, она является самым высоким показателем в российской экономике, где его средняя величина составляет 18%. Около 14% продуктов и услуг российского сектора ИКТ поставляется сегодня на экспорт<sup>1</sup>.

В 2007 г. Россия заняла 50-е место в мире по Индексу развития ИКТ, о чем свидетельствуют исследования Международного союза электросвязи<sup>2</sup>.

Благодаря развитию ИКТ-сектора значительное распространение получают электронный бизнес и электронная коммерция.

### 7.3. Основные направления и формы государственной поддержки развития ИКТ-сектора в России и мире

В информационном секторе, включающем отрасль информационно-телекоммуникационных технологий, средств связи, вычислительной и компьютерной техники, электронную промышленность, информационные услуги, постоянно увеличивается занятость, причем здесь работают наиболее квалифицированные кадры. Проблемы информационного сектора — это прежде всего проблемы кон-

---

<sup>1</sup> Концепция развития рынка информационных технологий в РФ/  
<http://mincomsvjaz.ru/ministry/documents/816/1640.shtml>

<sup>2</sup> Россия заняла 50-е место по развитию информационно-коммуникационных технологий / Security Lab by positive technologies / [www.securitylab.ru](http://www.securitylab.ru)

курентоспособности экономики, поскольку отставание в обработке и получении необходимой информации, неумение использовать информационный ресурс и распорядиться интеллектуальной собственностью в конце концов сопровождаются утратой прежних позиций не только на рынках информации и интеллектуальных достижений, но также на рынках продуктов и услуг, в потребительских секторах.

Сейчас в мировой экономике по существу развернута борьба за мировое лидерство в области высоких и информационно-коммуникационных технологий, которые позволяют приобрести не только бесспорные информационно-аналитические и социальные преимущества, но также обеспечить высокую надежность систем национальной безопасности. Кроме того, они позволяют серьезно продвинуться в решении энергетической проблемы на основе воспроизводства чистого кремния и построения станций на солнечной энергии, а также использования других альтернативных источников тепловой энергии.

С позиций теории асимметрии международной торговли и доминирования при информационно-технологическом отставании возникает информационная зависимость одной страны (или группы стран) от других. Особенностью такой структурной зависимости является невозможность ее преодоления, поскольку прогресс в области информационных технологий происходит с довольно значительной скоростью, а новые технологии могут быть воспроизведены только на основе предыдущих результатов. Если ими страна не обладает либо какие-то технические и технологические решения утеряны, тогда невозможно создать что-то новое и совершить следующий шаг. По этой причине состояние электронной промышленности, в частности элементной базы этой отрасли, специального технологического оборудования, обеспечивающего необходимые параметры микросхем, определяет перспективы развития всего информационного сектора, всей ИТ-сферы хозяйства. Поступление информационных продуктов по импорту может снять остроту проблем на некоторое время. Однако, учитывая, что коэффициент сменности в этом секторе очень высок, а полная

смена парка компьютеров, аналитических программ и аппаратного обеспечения происходит раз в 2–3 года, привязка к импорту таких систем и их производству по «отверточной» технологии не может являться основанием для создания прочных конкурентоспособных позиций в данной области.

Индекс конкурентоспособности отрасли ИТ включает не только наличие определенной технологической инфраструктуры и соответствующих специалистов в этой области, но и адекватные меры поддержки со стороны государства.

Именно поэтому государственная поддержка образования и занятости в ИКТ-секторе должна быть прерогативой государства.

Специалисты исследовательской компании Economist Intelligence Unit<sup>1</sup> пришли к выводу, что наиболее полноценная поддержка ИКТ-сектора осуществляется лишь в Соединенных Штатах, Японии, Южной Корее и Великобритании, где созданы наиболее благоприятные условия для повышения конкурентоспособности отрасли.

Страны, где созданы наиболее благоприятные условия для обеспечения конкурентоспособности отрасли, являются родиной многих высокотехнологичных производств: из 22 стран, представленных в индексе Economist Intelligence Unit, лишь 4 страны не входят в список ведущих государств мира по уровню производительности труда в секторе информационных технологий.

Рейтинг возглавляют Соединенные Штаты, лидирующие по размаху и качеству развития тех сегментов, которые способствуют увеличению конкурентоспособности отрасли информационных технологий. В списке представлены страны Азиатско-Тихоокеанского региона: в пятерку ведущих государств входят Япония, Южная Корея и Австралия, а Великобритания возглавляет список европейских государств, сразу же за ней следуют Швеция и Дания.

Исследование показало, что Россия уже сегодня является популярным направлением для аутсорсинга разработки программного обеспечения, в первую очередь благодаря

---

<sup>1</sup> ИТ-конкурентоспособность: Россия 49-я // Silicon Taiga. Альянс разработчиков программного обеспечения / [www.silicontaiga.ru](http://www.silicontaiga.ru)

системе государственного высшего образования. Вузы ежегодно выпускают более 200 000 высококвалифицированных технических специалистов, многие из которых говорят по-английски. В этой области Россия может составить конкуренцию таким странам, как Индия и Китай. Тем не менее слабые показатели в области инновационных исследований и НИОКР, отсутствие необходимой ИТ-инфраструктуры во многих регионах России наряду с незначительной государственной поддержкой ИТ отрасли и слабой правоприменительной практикой в области защиты *интеллектуальной собственности* не позволяют России подняться выше 48-го места в рейтинге конкурентоспособности ИТ отрасли.

Несмотря на то что Россия продолжает готовить огромное количество кадров в данной сфере, это не может помочь в повышении конкурентоспособности такого перспективного сектора занятости на мировом рынке труда.

Президент РФ Д.А. Медведев заметил, что «во время кризиса, естественно, обострился вопрос создания новых рабочих мест, и развитие цифровых технологий открывает для этого дополнительные возможности. И весь тот опыт, который накоплен человечеством, в этом случае может использоваться нашими гражданами в самых различных формах: и через Интернет, и через цифровые программы, и через цифровое телевидение»<sup>1</sup>.

В РФ разработана и внедряется Концепция развития рынка информационных технологий. В ней, в частности, определены основные барьеры, мешающие развитию рынка информационных технологий, в числе которых неразвитость законодательной базы для распространения информационных технологий, что мешает приходу на российский рынок крупных международных компаний, а также затрудняет защиту интеллектуальной собственности; отсутствие спроса со стороны государства на продукцию ИКТ (программа «Электронная Россия» реализуется пока не очень эффективно); сдерживание экспорта продукции и услуг ИТ из России за счет сложностей с процедурой прохождения

---

<sup>1</sup> Официальный сайт Министерства связи и массовых коммуникаций РФ / [www.minsvyaz.ru](http://www.minsvyaz.ru)



лицензирования и таможенного оформления; неразвитость механизмов финансирования за счет проблем в налоговом и таможенном администрировании; неразвитость и высокая стоимость инфраструктуры; недостаток кадров для отрасли ИТ вызван как отставанием системы образования от требований отрасли ИТ, так и сложностью привлечения квалифицированных специалистов из стран ближнего зарубежья<sup>1</sup>.

Система образования отстает от требований информатизации как в части подготовки специалистов в области ИТ, готовых к работе в отрасли непосредственно после окончания учебного заведения, так и в подготовке пользователей. В условиях преобладания фундаментальной физико-математической подготовки уже начала сказываться нехватка специалистов в области ИТ, в особенности сертифицированных по конкретным технологиям. Не хватает специалистов среднего звена, а также руководителей проектов. Недостаточная квалификация пользователей ИТ также является фактором, сдерживающим массовое внедрение ИТ. Привлечение квалифицированных специалистов из стран ближнего зарубежья могло бы снять остроту проблемы с кадрами, но в настоящее время затруднено в силу действующего миграционного законодательства.

В соответствии с обозначенными проблемами можно сделать вывод о том, что в основном отсутствует целенаправленная государственная поддержка, которая должна стимулировать внутренний и внешний спрос на товары и услуги ИКТ-сектора, способствуя созданию полноценных рабочих мест.

Концепция развития рынка информационных технологий в РФ предполагает реализацию четырех основных направлений поддержки сектора информационных технологий:

- совершенствование законодательства;
- развитие внутреннего рынка;
- развитие экспорта;
- институциональное развитие.

---

<sup>1</sup> Концепция развития рынка информационных технологий в РФ / <http://minkomsvjaz.ru/ministry/documents/816/1640.shtml>

По мнению разработчиков Концепции, ее реализация поможет достичь к 2010 г. роста общего объема отрасли информационных технологий до 40 млрд долл. (т.е. более чем в 5 раз по отношению к 2003 г.). Занятость в отрасли составит не менее 5% работающего населения, или 3,5 млн человек (для сравнения – 1,4% в 2001 г.). Россия войдет в тройку лидеров на мировом рынке экспорта ИТ-услуг с объемом в 3 млрд долл. в 2010 г. Ряд ведущих международных ИТ-компаний в собственных центрах дизайна оборудования и разработки программного обеспечения будет осуществлять не менее 20% своих исследований<sup>1</sup>.

**Ключевые термины и понятия:** *инновация, интеллектуальная собственность, ИТ-услуги, производительность труда, Соглашение по аспектам защиты прав интеллектуальной собственности (ТРИПС), технология, электронная коммерция (e-коммерция), электронный бизнес (e-бизнес).*

#### Контрольные вопросы и задания

---

1. Каким образом трудосберегающие технологии повлияли на динамику численности трудоспособного населения в мире?
2. Опишите страновую специфику соотношения технологического прогресса и уровня занятости.
3. Какие методы преодоления противодействия технологизации производственного процесса на конкретном рабочем месте вы можете назвать? Что советуют в таких случаях делать эксперты ЮНКТАД?
4. Какова численность рабочей силы, занятой в информационном секторе на мировом рынке труда? Какие страны в последнее время достигли наибольшего прогресса в расширении информационного сектора и занятости работников в нем?
5. Опишите мировой опыт государственной поддержки развития ИКТ-сектора.

---

<sup>1</sup> Концепция развития рынка информационных технологий в РФ / <http://minkomsvjaz.ru/ministry/documents/816/1640.shtml>

6. Какое влияние оказывает аутсорсинг на развитие сектора информационных технологий? Каким образом Россия включена в эти процессы?
7. Назовите перспективные направления развития ИКТ-сектора в РФ.

### *Литература*

---

1. Blinder A. Offshoring: The Next Industrial Revolution? // Foreign Affairs. 2006. March/April. Vol. 85. Issue 2.
2. Global Employment Trends 2008 / ILO, 2008.
3. Information Economy Report 2006. The Development Perspective. Подготовлен Секретариатом ЮНКТАД / [www.unctad.org](http://www.unctad.org)
4. Концепция развития рынка информационных технологий в РФ / <http://minkomsvjaz.ru/ministry/documents/816/1640.shtml>
5. Всемирная Организация Интеллектуальной Собственности (ВОИС) / [www.wipo.int](http://www.wipo.int)
6. ИТ-конкурентоспособность: Россия 49-я // Silicon Taiga. Альянс разработчиков программного обеспечения / [www.silicontaiga.ru](http://www.silicontaiga.ru)
7. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2006.
8. Официальный сайт Министерства связи и массовых коммуникаций РФ / [www.minsvyaz.ru](http://www.minsvyaz.ru)
9. Россия заняла 50-е место по развитию информационно-коммуникационных технологий / Security Lab by positive technologies / [www.securitylab.ru](http://www.securitylab.ru)

## ***Раздел III***

---

**МЕЖДУНАРОДНАЯ МИГРАЦИЯ  
В ПРОЦЕССАХ СТАНОВЛЕНИЯ  
И РАЗВИТИЯ МИРОВОГО РЫНКА  
ТРУДА**



## **Глава 8**

### **ГЛОБАЛЬНЫЕ МИГРАЦИИ И ИХ РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ**

#### **8.1. Содержание понятия «международная миграция» и подходы к ее определению**

Традиционно к миграции относились перемещения людей, связанные с переселением на новое место жительства. В условиях глобализации перемещения людей стали не только более интенсивными, но и более разнообразными. Это привело к необходимости расширения рамок термина «миграция». В настоящее время к миграции все чаще относят временные перемещения населения, связанные с работой, учебой, туризмом, коммерческой деятельностью. Миграции могут быть внутригосударственными и межгосударственными. К глобальным миграционным потокам можно отнести перемещения, которые огромны по объемам, как правило, происходят между континентами, охватывают несколько государств, оказывают существенное влияние на социально-экономическое и демографическое развитие городов и стран. Роль миграции в формировании населения и развитии экономики все более усиливается. Учитывая это, XXI в. можно назвать «веком глобальной миграции».

Генеральная Ассамблея ООН по рекомендации Экономического и Социального совета в 2000 г. провозгласила 18 декабря Международным днем мигрантов. В послании

Генерального секретаря ООН К. Аннана по этому случаю говорилось, что «международный день мигрантов даст возможность признать огромный вклад, который эти люди внесли на протяжении столетий в экономическое, социальное и культурное развитие всех стран мира и продолжают вносить сегодня. Население каждого государства включает мигрантов. Деятельность, направленная на усиление и защиту прав мигрантов, касается каждого из нас»<sup>1</sup>. В условиях глобализации мир стоит на пороге формирования принципиально нового подхода к регулированию миграции на глобальном уровне. В условиях глобализации растет интерес к взаимным и согласованным действиям в сфере миграции, о чем свидетельствует появление новых консультативных процессов, таких, как Генеральная комиссия по международной миграции. Генеральный секретарь ООН призвал все государства сотрудничать с недавно созданным Комитетом по защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей, а также признать право Комитета принимать и рассматривать обращения лиц, права которых были нарушены. Со стороны ООН и Глобальной комиссии по международной миграции была высказана идея о необходимости создания Глобального агентства по решению миграционных проблем. Несколько стран (Швеция, Швейцария, Бразилия, Марокко и Филиппины) поддержали международные усилия в этом направлении, впоследствии к ним присоединились еще некоторые государства. В итоге было создано ядро из 22 стран с целью рассмотрения миграционных проблем на равной основе между развивающимися и развитыми государствами. Однако пока со стороны некоторых крупных держав эти подходы не находят понимания. Например, США скептически настроены относительно способности ООН эффективно решать на глобальном уровне миграционные проблемы. В то же самое время США заинтересованы в усилиях по развитию миграционного режима, основанного на соблюде-

---

<sup>1</sup> Аннан К. Международная миграция и развитие: Доклад Генерального секретаря ООН на 16-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН. Нью-Йорк, 2006.

нии прав человека. Для реализации этого подхода была создана Международная организация по миграции (МОМ). Но очевидно, что мир в вопросах регулирования миграции стоит на пороге больших перемен.

## 8.2. Факторы и тенденции международной миграции в условиях глобализации

Глобальная миграция усиливается, что выражается в абсолютных размерах и в ее последствиях. Последствия миграции могут быть неоднозначными. Как показывает практика, миграция может представлять собой живительную основу и разрушительную силу. Конечно, разумно регулируемая миграция может приносить позитивные эффекты для экономики, демографической ситуации, социального развития и культурной жизни отдающих и принимающих стран. Регулируемые миграционные потоки могут компенсировать недостаток трудовых ресурсов и стимулировать освоение незаселенных территорий, позитивным образом изменять половозрастную структуру населения и вносить разнообразие в культурную жизнь, тем самым способствуя социально-экономическому развитию государств. Нерегулируемая миграция, напротив, может стимулировать рост теневой экономики, повышать преступность, сокращать заработную плату местных работников, усилить межнациональную напряженность.

По данным ООН, в 2000 г. в мире насчитывалось 175 млн мигрантов, или 3% населения находилось за пределами стран своего рождения<sup>1</sup>. По данным МОМ, в 2002 г. около 130 млн человек проживали за пределами стран своего происхождения, таким образом, каждый 35-й человек в мире являлся на тот момент мигрантом<sup>2</sup>. По данным ООН, в 2005 г.

---

<sup>1</sup> International Migration Report 2002. New York: United Nations Population Division Department of Economic and Social Affairs, 2002. P. 1.

<sup>2</sup> World Migration 2003: Managing Migration Challenges and Responses for People on the Move. Vol. 2. Geneva: IOM, 2003. P. 5.



в мире насчитывалось уже около 191 млн мигрантов<sup>1</sup>. В докладе Глобальной комиссии по международной миграции со ссылкой на Отдел народонаселения ООН приводится еще большая цифра – 200 млн международных мигрантов, что в 2 раза больше, чем в 1980 г.<sup>2</sup> По прогнозам МОМ, в 2050 г. в мире будет насчитываться 230 млн мигрантов. Масштабы глобальной миграции велики и имеют стабильную тенденцию к росту.

В подавляющем большинстве случаев на принятие решения о миграции влияют экономические факторы, в том числе наличие хороших рабочих мест, более высокий уровень заработной платы, низкие налоги в стране въезда или, напротив, отсутствие возможностей реализовать себя на рынке труда в стране выезда. Определенное место занимает социальный фактор миграции, который проявляется в возможности получать образование или повышать квалификацию в другой стране, а также заключения браков с иностранными гражданами. Фактором глобальной миграции стало развитие транспорта, прежде всего это доступность авиационных перелетов, что дало возможности людям перемещаться достаточно быстро на значительные расстояния. Очень значимым для формирования миграционных потоков в эпоху глобализации стал информационный фактор. Распространение информации через телевидение об экономических возможностях в других странах привело к тому, что потенциальные мигранты не просто осознали себя бедными, а поняли, что можно изменить свое положение через миграцию в более развитые государства.

Важнейшим фактором, обуславливающим современные глобальные миграции, являются диспропорции в демографическом развитии. Мировое население на протяжении 2000-х годов продолжало интенсивно увеличиваться. По данным ООН, в 2007 г. оно составило 6,6 млрд человек, в

---

<sup>1</sup> Аннан К. Международная миграция и развитие: Доклад Генерального секретаря ООН на 16-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН. Нью-Йорк, 2006.

<sup>2</sup> Migration in an Interconnections for Action: Report of the Global Commission on International Migration. Geneva: GCIM, 2005. P. 1.

том числе 82% жили в развивающихся странах и только 18% — в экономически развитых государствах. Сейчас наиболее населенными регионами мира являются Азия (около 4 млрд человек) и Африка (около 1 млрд человек). В числе 15 стран — лидеров по численности населения насчитывалось 11 развивающихся стран, в том числе наиболее крупными являются Китай и Индия, в которых живут более 1 млрд человек. Также огромное население сосредоточено в Индонезии, Бразилии, Нигерии, Мексике, Филиппинах, Вьетнаме и Эфиопии. В условиях ограниченности природных ресурсов и отсутствия свободных земель во многих развивающихся странах растет плотность населения, все острее ощущается нехватка жилья, воды и продовольствия, распространяются заболевания. Демографические прогнозы свидетельствуют о том, что в ближайшей перспективе демографические диспропорции в мире будут нарастать. В частности, будет происходить увеличение доли населения в развивающихся странах, а в развитых государствах сокращаться. В 2050 г. в развивающихся странах будет проживать уже более 86% населения мира. В самых бедных из развивающихся стран в ближайшие 20 лет население может удвоиться за счет высокой рождаемости.

Самой крупной из экономически развитых стран по численности населения являются США (304 млн человек), здесь также отмечается менее интенсивный, но рост населения как за счет естественного движения, так и за счет миграции. Благодаря восходящей динамике численности населения США сохраняют третье место в мире по численности населения вплоть до 2050 г. Во многих экономически развитых странах численность населения начала сокращаться или начнет сокращаться в обозримой перспективе. Например, в Японии население сократится на 16 млн человек в ближайшие 20 лет. Аналогичные тенденции отмечаются в странах Западной Европы. Например, население Германии уменьшится на 4 млн человек. Также сократится численность населения в Австрии, Бельгии, Финляндии, Франции, Греции, Италии, Нидерландах, Португалии, Испании, Швейцарии. Конечно, в некоторых из экономически разви-

тых стран будет отмечаться небольшой рост населения (например, в Великобритании, Австралии, Новой Зеландии, Дании, Исландии, Ирландии, Израиле, Люксембурге, Мальте, Норвегии, Сингапуре, ЮАР и Швеции). Однако в целом в экономически развитых странах численность населения будет сокращаться, что вызвано сокращением рождаемости.

Снижение рождаемости обусловлено изменением репродуктивных установок и снижением ценности семьи и детей, изменением образа жизни людей и большей вовлеченностью женщин в общественную жизнь. Все эти факторы действуют в комплексе и имеют определенную специфику по странам. На них накладывают отпечаток традиции, религиозные установки, нормы морали и пр. Рождаемость может сильно отличаться в религиозных, расовых и этнических группах в пределах одного государства и региона. Однако в большинстве экономически развитых стран рождаемость стала достаточно низкой. Если в среднем в мире на одну женщину репродуктивного возраста приходится 2,7 ребенка, то в странах Европейского союза этот показатель значительно ниже — всего 1,5 ребенка. Все экономически развитые государства находятся ниже среднемирового уровня рождаемости. Наиболее высокой среди экономически развитых стран рождаемость остается в США — 2,1 ребенка на 1 женщину. Исследования показывают, что в США рождаемость выше за счет латиноамериканцев, афроамериканцев и выходцев из стран Азии. Во Франции рождаемость составляет 2 ребенка на 1 женщину, здесь значительный вклад в рождаемость дают выходцы из арабских стран, а также меры социальной поддержки семьи, которые активно продвигает на протяжении нескольких лет правительство.

Сокращение рождаемости на фоне увеличения продолжительности жизни привело к изменению возрастной структуры населения. В экономически развитых странах на пожилых людей в возрасте от 60 лет и старше приходится 21% населения. В мире этот показатель составлял всего 11%, а в развивающихся странах немногим более 8%. К са-

мым «старым» странам мира можно отнести Японию, Италию, Германию, Швецию, Грецию, Австрию и др. Увеличение доли людей старших возрастов создает дополнительную нагрузку на пенсионные и социальные системы, что может перерасти в серьезные социально-экономические кризисы. Процесс старения населения характерен для многих экономически развитых стран, к тому же он сопровождается снижением доли молодежи. Это отражается на системе образования, которая недополучает привычное число школьников и студентов. Для сохранения сети образовательных учреждений возможно привлечение на обучение иностранных школьников и студентов из других регионов и стран. Именно этим путем пошли сейчас многие экономически развитые страны, которые развернули программы привлечения иностранных студентов.

Многие экономически развитые страны долгое время пытались механически восполнять численность населения мигрантами, прежде всего трудовыми. Возник даже термин «замещающая миграция», который обозначал миграционные потоки, компенсировавшие сокращение численности населения или отдельных возрастных контингентов населения. Однако, как показала практика, масштабная замещающая миграция принесла с собой массу культурных, социальных и даже политических проблем. В настоящее время миграционная политика экономически развитых стран становится все более жесткой в отношении неквалифицированной рабочей силы, она отдает предпочтение людям с высокой квалификацией и иностранным студентам. Кроме того, все большее внимание они уделяют демографической политике, направленной на стимулирование рождаемости и поддержку семей с детьми. В большинстве экономически развитых стран, вступивших в полосу демографического кризиса, осуществляется демографическая политика, направленная на повышение рождаемости.

Население России в настоящее время стремительно сокращается. По данным 2007 г., Россия занимает 9-е место в мире по численности населения (142 млн человек). Но к

2050 г. Россия будет занимать 17-е место с населением 112 млн человек. Хотя расчеты показывают, что на территории России при равномерном расселении в благоприятных районах комфортно могло бы разместиться не менее 500 млн человек. Для России сокращение населения чревато прежде всего геополитическими рисками. Слабозаселенные регионы Дальнего Востока и Сибири удерживать в составе страны будет очень сложно в условиях, когда рядом находятся очень густонаселенные страны (прежде всего Китай), которые будут нуждаться в ресурсах и новых территориях. Кроме того, имеются экономические аспекты этой проблемы — страну могут ожидать дефицит трудовых ресурсов, сокращение призывников, школьников и студентов, интенсивное старение населения.

Сложившаяся динамика демографических процессов в перспективе изменит список стран — лидеров по численности населения. В середине XXI в. в число наиболее населенных стран имеют все шансы войти Турция, Египет, Иран, Таиланд и Конго. Сами по себе подобные изменения, возможно, и не представляли бы какой-то значимой угрозы для мировой цивилизации, если бы не увеличивающаяся экономическая пропасть между экономически развитыми и развивающимися странами. Значительный рост населения в наиболее отсталых странах усугубит проблемы голода, эпидемий, бедности, безработицы, межнациональных конфликтов в этом регионе, что может обострить конфликт между бедным Югом и богатым Севером, вызвать неконтролируемые потоки миграции.

Увеличивающаяся экономическая пропасть и демографические диспропорции между странами бедного Юга и государствами богатого Севера в сочетании с другими перечисленными факторами привели к формированию крупных миграционных потоков, которые ориентированы в отношении более развитых стран. С достаточной степенью условности *страны и регионы* по результативности миграции разделились на *отдающие, принимающие и транзитные*. Например, США, Канаду, Австралию, Новую Зеландию, страны Западной Европы можно назвать принимаю-

щими государствами, они привлекают достаточно большое число трудовых мигрантов, иностранных студентов, беженцев. Страны Азии, Африки, Латинской Америки, как правило, являются отдающими мигрантов странами. Хотя и внутри отдающих регионов есть страны, которые привлекают мигрантов. Например, ЮАР — в Африке, Сингапур, Гонконг, Таиланд и Малайзия — в Восточной и Юго-Восточной Азии, страны-нефтеэкспортеры — на Ближнем Востоке.

В настоящее время Россия — в большей степени принимающая страна. Сюда приезжают мигранты на постоянное место жительства, трудовые мигранты, беженцы, студенты главным образом из стран СНГ, а также из Китая, Турции, Вьетнама и некоторых других стран. Объемы миграции в России трудно оценить достоверно, например в 2008 г. в стране работали около 1,7 млн иностранных трудовых мигрантов. Вместе с тем Россия является также отдающей (посылающей) страной, поскольку из нее происходит эмиграция населения в экономически более развитые страны Европы, Израиль, США, Канаду, Австралию и т.д. Российские граждане стали активными участниками глобальной миграции. В настоящее время Россия обладает второй по численности диаспорой после Китая, которую составляют российские граждане, живущие, работающие и учащиеся за рубежом. Также Россия является транзитной страной. Пользуясь относительно слабым контролем, через территорию России мигранты из стран Азии (прежде всего Индии, Бангладеш, Китая и др.) пытаются попасть в европейские страны. Россия в условиях глобализации стала еще и транзитным миграционным коридором между Азией и Европой.

В условиях мирового экономического кризиса отмечается некоторое изменение миграционных процессов, которое выражается в сокращении числа рабочих мест и потребности в трудовых ресурсах. Например, экономический кризис в первую очередь ударил по промышленности и строительству. Это привело к сокращению в данных отраслях рабочих мест, которые занимали трудовые мигранты из других

стран. Например, в США сильно пострадала строительная отрасль, в результате многие рабочие-мигранты из Латинской Америки потеряли работу. По данным мексиканских властей, в строительстве занято около 20% всех мигрантов из Мексики, находящихся в США. Правительство Мексики сообщило, что в 2008 г. количество уехавших на работу в США мигрантов сократилось на 40% по сравнению с 2006 г. Последствия создавшейся ситуации стали ощущаться и в странах, посылавших мигрантов на работу в США. Прежде всего в тех общинах, которые больше других зависят от денежных поступлений из-за границы. В период экономического кризиса в России многие трудовые мигранты из стран Центральной Азии также потеряли работу. Российские железные дороги были вынуждены ввести новые рейсы поездов в Таджикистан и Узбекистан, из-за резко увеличившегося спроса на билеты осенью/зимой 2008–2009 гг.

Власти многих экономически развитых стран, принимая меры по сохранению рабочих мест для местного населения, ужесточают *миграционную политику* для иностранных работников — усиливают контроль над въездом, сокращают *квоты* для иностранных рабочих. Например, российские власти заявили о сокращении квот на иностранную рабочую силу на 2009 г. примерно в 2 раза, разработали меры по активизации внутренней трудовой миграции российского населения внутри страны (например, создан единый банк вакансий, безработным, желающим трудоустроиться в другом регионе, будут выплачиваться «подъемные» средства переехавшим на работу в другие регионы).

Таким образом, в условиях глобализации произошло существенное увеличение масштабов глобальных миграций и появились новые формы миграционных процессов. И хотя экономические факторы определяют миграционные потоки, в условиях глобализации возрастает значение социальных факторов миграции. Глобальные миграции стали важным фактором социально-экономического и демографического развития государств современного мира.

### 8.3. Последствия миграции для посылающих и принимающих мигрантов стран в условиях глобализации

Экономические последствия миграции являются наиболее значимыми, «лежащими на поверхности», поскольку они ощутимы для общества в краткосрочной перспективе. Хотя многие из них можно измерить в денежном выражении, что упрощает их оценки, правда, не облегчает сбора информации по ним. Банковская статистика не отражает всех *денежных переводов* рабочих, не все работодатели производят социальные отчисления за рабочих-мигрантов, не все мигранты заявляют о своих реальных доходах и платят полностью налоги. Экономические эффекты приносит прежде всего трудовая миграция, которая представляет собой одну из важнейших составляющих глобальных миграционных потоков.

По данным МОТ, в 2004 г. примерно 185 млн человек, т.е. более 90% всех международных мигрантов, перемещались по миру в поисках работы<sup>1</sup>. В процессе международной трудовой миграции задействовано около 200 стран. Трудовая миграция при разумных масштабах и успешном регулировании имеет двусторонние эффекты. С одной стороны, она способствует экономическому процветанию принимающих стран, в которых мигранты создают валовой внутренний продукт. С другой стороны, значительных размеров достигают денежные переводы трудовых мигрантов на родину, которые помогают выживать семьям, сокращают бедность, стимулируют развитие потребительского рынка, развитие малого бизнеса, способствуют росту экономики. По данным Всемирного банка, в 2005 г. объемы денежных переводов мигрантов из-за рубежа на родину оценивались в 230 млрд долл. На них приходится примерно  $\frac{1}{3}$  мировых финансовых потоков, размеры денежных переводов превышают масштабы иностранной помощи, а в некоторых стра-

---

<sup>1</sup> Migration in Interconnections for Action: Report of the Global Commission on International Migration. Geneva. GCIM, 2005. P. 11.



нах они составляют до  $\frac{1}{3}$  ВВП<sup>1</sup>. Хотя не следует идеализировать эффекты *международной трудовой миграции*. В отходящих странах из-за чрезмерного выезда за границу трудоспособного населения возникают необратимые потери демографического потенциала. И наоборот, в принимающих странах чрезмерный приток нелегальных трудовых мигрантов приводит к демпингу заработной платы, росту межнациональной напряженности, тормозит модернизацию производства.

В *посылающих странах* прямой экономический эффект имеют денежные переводы. Хотя они тратятся домохозяйствами мигрантов на текущее потребление, но это стимулирует рост некоторых отраслей национальной экономики. В большинстве своем это отрасли, производящие товары повседневного спроса (пищевая отрасль, сектор услуг) или ориентированные на строительство жилья. Из опыта других стран известно, что «эффект цунами» денежных переводов краткосрочен и его нужно рационально использовать. Максимальный эффект от денежных переводов страна может получить в долгосрочной перспективе, если сможет направить «цунами денежных переводов» в реальный сектор национальной экономики. В Индии мигрантам предоставляются таможенные льготы при импорте оборудования и сырья для вновь создаваемого бизнеса. В Пакистане, кроме того, даются еще и льготы при инвестировании этих денег в предприятия экспортноориентированных зон. В Мексике существует система привлечения средств «ассоциаций мигрантов» для реконструкции инфраструктуры их родных городов и сел. Во многих странах эти средства к взаимной выгоде направляются на строительство жилья (Марокко, Индонезия, Филиппины). Имеется и негативный опыт — в Бангладеш введение 15%-ного налога с денежных переводов из-за рубежа сразу же увело их значительную часть в тень.

Другими экономическими эффектами для стран экспорта рабочей силы могут считаться увеличение возможностей внедрения трудосберегающих технологий без каких-либо

---

<sup>1</sup> [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

социальных потрясений и негативных социальных последствий. Процесс этот также сложный, поскольку требует затрат со стороны владельцев предприятий и встречает сопротивление и порой противодействие со стороны профсоюзов и других социальных структур. Трудовая миграция за рубеж дает шанс странам перейти на новые модели с точки зрения затрат на труд как один из основных видов экономических ресурсов. Государство может создать привлекательные условия для инвестиций в этот вид технологий и производств путем налоговых преференций предпринимателям и инвесторам, готовым вкладывать в новое оборудование, покупать станки с программным управлением, передовую технику и т.п. Прямым экономическим эффектом может считаться поступление за счет деятельности фирм по организации трудоустройства за рубежом. Государство может напрямую получать определенную плату (процент) по результатам их деятельности, подвергая этот вид деятельности лицензированию. В иных случаях государства получают плату за трудоустройство непосредственно с мигранта.

Среди экономических издержек трудовой миграции для посылающих стран можно назвать зависимость страны от экспорта рабочей силы. Наглядным образом это проявляется через взаимосвязь рынка недвижимости и миграции в странах с высоким уровнем трудовой эмиграции (страны Африки, Азии, Молдова, Армения и пр.). В ситуации притока значительных средств из-за рубежа спрос на квартиры и жилье в целом возрос, так как у населения появились деньги, что должно стимулировать развитие строительства. Но пока в большей степени это приводит к росту цен на недвижимость, причем значительными темпами. А это в свою очередь приводит к тому, что люди, у которых нет денежного притока из-за рубежа, оказываются в крайне неблагоприятной ситуации, для них покупка жилья становится недоступной. И им тоже приходится идти по следам *трудовых мигрантов* для обеспечения себя и своей семьи. Таким образом, получается, что миграция стимулирует миграцию. При этом страна оказывается в «ловушке»: не развиваются дру-

гие отрасли производства, а экспортировать остается только рабочую силу. Возникает также проблема излишнего укрепления национальной валюты, но не за счет внутренних факторов, а путем привлечения крупного капитала из-за рубежа. Это приводит к росту зависимости от внешних экономических факторов, делает национальную экономику подверженной различным негативным явлениям в валютной и финансовой сферах. Прежде всего в стране растут цены. Никто не желает вкладывать деньги в производство, а только в потребление, опасаясь потери сбережений.

В *принимающих странах* имеются экономические эффекты миграции, которыми в разное время уже воспользовались многие государства, а некоторые пользуются сейчас. К сожалению, не все страны мира еще осознали те возможности, которые предоставляет приток трудовых мигрантов из-за рубежа. Прежде всего за счет миграции можно решать проблему снятия региональных диспропорций в социально-экономическом развитии и так называемых региональных сдвигов. Методы миграционной политики позволяют привлекать не только временных мигрантов, но и мигрантов-инвесторов, готовых вкладывать в экономику страны деньги. Разумное размещение инвестиций и капиталов в пределах страны позволяет решать не только проблему привлечения инвестиций в принципе, но и массу социально-экономических проблем, связанных с занятостью населения и повышением уровня жизни в некоторых регионах, а также модернизацией отдельных отраслей и предприятий за счет иностранных инвесторов.

В принимающих странах возникают и экономические издержки, прежде всего если у предпринимателей и предприятий в условиях притока большого количества дешевой рабочей силы теряются стимулы к развитию и внедрению ресурсосберегающих технологий. Особенно сильно эта зависимость проявляется в условиях притока *нелегальной рабочей силы*. Например, современная ситуация в российской строительной отрасли тому весьма наглядное подтверждение. Для того чтобы вырыть котлован и построить дом, строительной компании гораздо выгоднее не покупать но-

вую технику и оборудование, а нанять десятки нелегальных трудовых мигрантов, которые будут копать и строить гораздо дешевле. Им можно заплатить гораздо меньше, уволить в любое время и нанять новых работников. В этой ситуации государственные инструменты должны быть направлены, с одной стороны, на пресечение нелегальной занятости путем усиления контроля над работодателями и ужесточения наказаний, а с другой стороны, необходимы экономические инструменты стимулирования вложений в инновационные технологии (например, освобождение от налогов и т.п.). Страна, принимающая мигрантов, может нести экономические издержки по социальному обеспечению мигрантов. Хотя на практике эти издержки сейчас как раз минимальны. В большинстве своем в России трудовая миграция нелегальна, а поэтому трудовые мигранты практически не пользуются социальными благами за счет государства. Здесь экономические выгоды вступают в противоречие с базисным принципом трудовой миграции — она должна быть легальна. Поэтому такой временной экономической выгодой необходимо пожертвовать, чтобы не получить различных издержек от *незаконной трудовой миграции* в будущем.

Главный политический эффект, который несет миграция, как для посылающих, так и для принимающих стран — это возможность реально углубить интеграцию между государствами за счет интеграции их рынков труда (наиболее наглядно этот эффект проявился на примере стран Евросоюза).

*Посылающие мигрантов страны* получают в качестве политического эффекта стабильность в странах происхождения мигрантов за счет повышения уровня доходов мигрантских домохозяйств. Отсутствие конфликтов и социально-экономических проблем особенно в пограничных странах для принимающего государства является ощутимым, но пока недостаточно оцененным ресурсом. Принимающая страна приобретает в лице мигрантов «агентов влияния» на власти стран их происхождения. При должной организации интеграции мигрантов в общество этим ресурсом также можно пользоваться. Существует, конечно же, и

другая опасность — формирование «этнических лобби», которые будут чрезмерно влиять на политику страны в отношении своих государств.

*Принимающие мигрантов страны* при разумной политике с помощью мигрантов могут заселить и освоить пустующие и требующие хозяйственного освоения территории. Подобный опыт в истории использовали США, Канада, Австралия, Новая Зеландия, Бразилия, Аргентина и другие страны. Миграция представляет собой не только источник для компенсации дефицита трудовых ресурсов, но и может помочь частично решить вопросы пополнения численности населения и равномерности заселения территории государства. Среди издержек миграции для принимающих стран въезда можно назвать также рост рисков решения приграничных споров через ресурс миграции. Такие примеры в истории известны, когда присоединение пограничных территорий осуществлялось после постепенного изменения этнического состава населения путем миграции. В качестве примера можно привести Техас, Калифорнию и другие штаты, которые были отторгнуты США у Мексики в XIX в. после изменения там этнического состава населения. Подобные риски для России существуют в приграничных районах с Китаем, что следует учитывать при формировании миграционной политики страны в части расселения мигрантов.

Также в принимающих странах существует проблема вовлечения части мигрантов в деятельность, связанную с подрывом безопасности страны. Для властей и многих жителей Великобритании было шоком, что серию крупных террористических актов в Лондоне в июле 2005 г. организовали и осуществили британские граждане, происходившие из ряда арабских стран Северной Африки и Азии. Казалось бы, процедура получения британского гражданства столь сложна и многоэтапна, что получить его могут только проверенные люди, которые принимают ценности общества и готовы интегрироваться в него, но никак не террористы.

Ряд стран мира столкнулись с проблемой формирования на своей территории замкнутых зон, населенных отдельными *этническими группами иммигрантов*, в которых затруд-

нена интеграция мигрантов, существуют потенциальные риски для сепаратизма, распространения преступности. В условиях, когда неэффективно работают модели интеграции, мигранты предпочитают селиться компактно. Например, в крупных европейских городах существуют различные этнические кварталы. Турки составляют 7% населения берлинского Кройцберга. В Лондоне в целом около 16% населения составляют иммигранты и этнические меньшинства, во внутреннем Лондоне доля иммигрантов достигает примерно 30%, в определенных районах города превышает 70%. Индопакистанцы составляют 34% населения лондонского района Брикстон. Иногда иммигранты превращаются в довольно заметные группы населения. В Великобритании г. Лестер — единственный город в Европе, где белое население составляет меньшинство — всего 47%. Для России показательными примерами формирования обособленных зон компактного расселения мигрантов по этническому признаку («этнических анклавов») являются некоторые рынки в крупных городах. Здесь мигранты из Китая и Вьетнама фактически живут и работают изолированно от внешнего мира, не ощущают потребности в особом изучении русского языка, познании культуры страны. Конечно же, это делает весьма призрачными перспективы их интеграции в российское общество. Со стороны местного населения, которое пользуется услугами рынков, тем не менее велики опасения по поводу «китайской экспансии», люди с недоверием относятся к мигрантам, порой создается почва для конфликтов.

Порой подобная этническая локализация мигрантов выливается в рост антимигрантских настроений и ксенофобии, а иногда выражается в открытых конфликтах и противостоянии между мигрантами и местным населением. Не в интересах государства иметь на своей территории такие «этнические анклавы». С ними нужно бороться не только методами депортации нелегальных мигрантов, а методами культурной интеграции этнических меньшинств в общество. Арсенал этих методов включает обязательное изучение языка и культуры, рассеянное расселение мигрантов по территории всей страны, обучение детей мигрантов в школах

совместно с местными детьми, проведение праздников национальной культуры.

В условиях глобальной миграции кардинально изменяется этнический состав населения или этногенетические коды многих стран и крупных городов. В первую очередь это касается экономически развитых стран. Наиболее яркий пример — США. Здесь сегодня каждый четвертый житель страны — латиноамериканец или небелый. По данным Бюро переписи США, в 2000 г. около 18% населения США не разговаривают дома на английском языке, а 4% английского языка просто не знают или владеют им очень слабо. В 60% случаев общение идет на испанском языке, что связано с ростом иммиграции из стран Латинской Америки. Если современные тенденции в области миграции и естественного движения сохранятся, то латиноамериканское и афроамериканское население увеличится к 2020 г. до 115 млн человек (или около 35% населения), в то время как численность белого населения почти не увеличится. К 2056 г. небелое население составит около 50% населения США. В этнической структуре населения Нью-Йорка доля белого населения сократится с 45 до 29%, афроамериканцев — с 27 до 25%, выходцев из азиатских стран, напротив, увеличится с 10 до 20%, а метисов и представителей других рас — с 18 до 26%. Сходные процессы происходят в Европе. В странах Евросоюза (до объединения) проживало около 19 млн иммигрантов, или около 5% населения. Однако если принимать во внимание нелегальных иммигрантов и натурализованных иностранцев, то, по оценкам CEPS, эта цифра будет больше по крайней мере на 40–60%, т.е. примерно 25–29 млн человек. В Лондоне доля белого населения сократится с 72 до 45%, африканцев — с 11 до 9%, в то же самое время доля выходцев из Южной Азии увеличится с 10 до 26%, китайцев — с 3 до 6, метисов — с 4 до 14%.

Изменение этнического состава населения крупных городов и стран — результат не только глобальной миграции, но и воспроизводства населения. И даже если гипотетически предположить, что в один момент прекратится миграция, это уже не остановит процесс трансформации этниче-

ской структуры населения, поскольку показатели естественного движения дифференцированы по расовым и этническим группам. Согласно данным по США, среднегодовые темпы естественного прироста населения в 1980-е годы составляли всего 4 промилле, афроамериканцев — 13, латиноамериканцев — 18, а выходцев из азиатских стран — около 19 промилле в естественном приросте. С учетом показателя миграционного прироста разрыв возрастает среди всех рас, кроме белых. Миграция выступает в роли своеобразного катализатора, процесса трансформации этнического состава населения.

В этих условиях не исключается, что на фоне продолжающейся смены этнического состава населения даже конфликты, вызванные нерасовыми причинами, будут усиливаться и осложняться межрасовой напряженностью. Например, диспропорция по возрасту в США в XXI в. примет ярко выраженный расовый характер — большинство пенсионеров будут белыми, в то время как большинство работающих — небелыми, что чревато конфликтами в пенсионной и трудовой сфере. Закон о признании английского языка государственным, принятый в нескольких штатах США, испаноязычные иммигранты сейчас считают дискриминационным, называя его «ограничительной реакцией на растущее латиноамериканское общество». Известен недавний конфликт по поводу существования расовых квот в ведущих университетах США.

В условиях глобализации требуется пересмотреть стратегию *миграционной политики*. Реализуемая в настоящее время в экономически развитых странах миграционная политика дает существенные сбои. Она, с одной стороны, направлена на ограничение миграционных потоков из бедных стран на основе различных критериев (образовательных, социальных, географических, этнических), а с другой стороны, пытается привести этнокультурное многообразие иммигрантов к общему знаменателю (идея «плавильного тигля» или ассимиляции). Однако самые надежные и считавшиеся идеальными «плавильные котлы» дают трещины — они не способны переплавить все этническое многообразие до пол-



ностью однородной массы, в них все чаще происходят межрасовые и межэтнические конфликты. При этом даже воплощение идеи расширения традиционных (европейских) ценностей для развитых стран (на котором настаивает американец Т. Бендер) за счет включения в них небелых и нехристианских культур скорее всего не поможет окончательно решить существующие противоречия.

Запретительных мер на границах уже недостаточно для сдерживания миграции, для этого нужно создавать условия для развития бедных стран и регионов — основных поставщиков мигрантов. В том числе вкладывать деньги в образование, планирование семьи, новые медицинские и информационные технологии, развитие медицинской и социальной инфраструктуры. Это поможет повысить в данных государствах стандарты жизни и уровень общественного оптимизма, снизит внешнюю миграцию в развитые государства. Современная ситуация в глобальном масштабе накладывает ответственность за безопасность на экономически развитые страны — это есть своеобразная плата за ту огромную дистанцию, которая возникла в результате неравномерного развития и их резкого отрыва от беднейших стран на протяжении последних десятилетий. Стратегическим направлением должны стать экономические рычаги ограничения миграции — инвестиции в экономику развивающихся стран, продуцирующих потоки мигрантов. В настоящее время назрела острая необходимость сократить пропасть в экономическом развитии между богатым Севером и бедным Югом.

**Ключевые термины и понятия:** *денежные переводы, иммиграция, иностранная рабочая сила (ИРС), международная миграция, международный трудовой мигрант, миграционная политика, миграционная сеть, миграционные квоты, нелегальная трудовая миграция, неофициальные денежные переводы (НДП), политика ассимиляции, реэмиграция, социокультурная адаптация, страна транзита, страна-донор, страна-реципиент, эмиграция, этническая локализация.*

## Контрольные вопросы и задания

---

1. Охарактеризуйте роль миграции в формировании национального и мирового рынков труда.
2. Каковы основные направления международных миграционных потоков? Назовите причины возникновения международного миграционного обмена.
3. Какую роль на иммиграцию оказывают миграционные квоты?
4. Определите экономический эффект международной миграции:  
а) для посылающих стран; б) для принимающих стран.
5. Охарактеризуйте влияние денежных переводов на состояние экономик принимающих и посылающих стран.
6. Каким образом изменяется этнический состав населения под влиянием международной миграции?
7. Какова должна быть миграционная стратегия государств, привлекающих иностранную рабочую силу?

## Литература

---

1. International Migration Report 2002, New York: United Nations Population Division Department of Economic and Social Affairs, 2002.
2. World Migration 2003: Managing Migration Challenges and Responses for People on the Move. Vol. 2. Geneva: IOM, 2003.
3. Аннан К. Международная миграция и развитие: Доклад Генерального секретаря ООН на 16 сессии Генеральной Ассамблеи ООН. Нью-Йорк, 2006.
4. Migration in an Interconnections for Action: Report of the Global Commission on International Migration. Geneva: GCIM, 2005.
5. International Migration system. A Global Approach/ Ed. by M. Kritz, L. Lean Lim, H. Zlotnik. Clarindon press, Oxford, 1992.
6. Salt J. Reconceptualising Migration and Migration Space. Paper Presented at the International Conference Central and Eastern Europe: New Migration Space, Pultusk, Poland. 1997. December.
7. Туризм в цифрах. 2005. М.: ИИЦ «Статистика России», 2006.
8. 2004 Yearbook on Illegal Migration, Human Smuggling and Trafficking in Central and Eastern Europe: A Survey and Analysis of Border Management and Apprehension Data from 22 States. Vienna, International Centre for Migration Policy Development, 2005.
9. Рязанцев СВ. Влияние миграции на социально-экономическое развитие Европы: современные тенденции. Ставрополь: Книжное издательство, 2001.

## Глава 9

---

### МИГРАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ СТУДЕНТОВ И ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

#### 9.1. Понятие образовательной миграции. Ее масштабы и география

В международной практике учета миграции перемещения студентов и стажеров выделяют в самостоятельную категорию, поскольку эта миграция выполняет вполне определенную социальную функцию, связанную с интернационализацией образования и развитием высокопрофессиональных ресурсов, представляющих по сути интеллектуальный глобальный капитал общества. ЮНЕСКО определяет категорию иностранных студентов как лиц, допущенных для прохождения конкретной программы обучения в учреждениях высшей школы страны, гражданами которой они не являются. Эта миграция классифицируется как временная, ограниченная периодом времени, необходимым для прохождения учебного курса. Такие мигранты, как правило, получают специальные *студенческие* (не иммиграционные) *визы*, которые часто предусматривают право въезда с сопровождающими членами семьи и ограниченные возможности трудоустройства.

Усилившаяся интернационализация процесса образования и расширение торговли услугами в этой сфере сопрово-

ждаются активизацией студенческой миграции. В обучении своих граждан за рубежом и, напротив, в приеме иностранных студентов заинтересованы как посылающие, так и принимающие страны, берущие на себя часть издержек по их обучению. Однако в первую очередь в получении образования за границей заинтересованы сами студенты, о чем свидетельствует увеличение численности иностранных слушателей, обучающихся за собственный счет.

Статистика показывает, что *образовательная миграция* (передвижения студентов и молодых специалистов с целью продолжения образования) — это один из динамично развивающихся миграционных потоков. В середине 1980-х годов общее число иностранных студентов университетского уровня в мире оценивалось на уровне 800 тыс. человек, к 1990 г. — более 1 млн человек. К концу XX в. общая численность студентов, обучающихся за рубежом, составляла, по оценкам, уже 1,5 млн человек. По данным ЮНЕСКО, в середине 1990-х годов студенты-россияне учились в университетах 33 стран мира, их примерная численность составляла около 13 тыс. человек. Большинство из них (свыше 10 тыс. человек, или около 80% общей численности россиян) обучались в университетах всего лишь четырех стран: США, Германии, Франции, Великобритании.

Безусловным лидером являются США, в которые в середине 1990-х годов аккумулялировали по меньшей мере до 40% российских студентов-мигрантов. Что касается Европейского региона, то, согласно французским статистическим материалам, численность студентов-россиян, обучающихся во Франции, в 2000/01 учебном году составила 1,7 тыс. человек (вдвое больше по сравнению с 1993/94 учебным годом, когда она равнялась 784 человек). Характерно, что студенты из России составляют около половины (около 52%) численности всех студентов — выходцев из бывшего СССР, равной 3,3 тыс. человек. Вместе с тем российские показатели в сравнении с показателями других восточноевропейских стран (в сопоставлении с численностью всего населения каждой страны) выглядят довольно скромно: россияне во французских университетах примерно столько же,

сколько, например, болгар (около 2 тыс. человек) или поляков (2,1 тыс. человек).

Масштабы обучения россиян в ведущих странах незначительны относительно объемов обучения иностранцев в целом в соответствующих странах. По данным на 1995/96 учебный год, численность российских студентов в США (5,6 тыс. человек) составляла лишь 1,2% общей численности студентов-иностранцев, обучавшихся там (453,8 тыс. человек). В Германии россияне (3,4 тыс. человек) составляли 2% общего числа иностранных студентов (159,9 тыс. человек). Во Франции в 2000/01 учебном году студенты из России (1,7 тыс. человек) составляли 1,2% общей численности студентов-иностранцев (141,7 тыс. человек). В Великобритании доля российских студентов была еще ниже — 0,25% (соответственно 197,2 тыс. человек).

География потоков студентов, отражая отчасти направленность общих миграционных потоков, имеет свои особенности. Огромное влияние на нее оказывают культурно-лингвистические факторы. Основная часть студентов направляется в англо-, германо- и франкоязычные страны. Интенсивная миграция студентов внутри Европейского региона объясняется такими факторами, как географическая близость, открытость границ, наличие соглашений между университетами, унификация образовательных стандартов, программ, распространенность практики зарубежных стажировок, предоставление стипендии и материальных льгот студентам при подобном обмене, а также наличие в ЕС образовательных центров с мировой известностью. Причем малые страны, не располагающие диверсифицированными системами образования, зачастую отличаются более высокой мобильностью студентов и особенно аспирантов, которые после завершения учебы планируют остаться работать в ведущих зарубежных исследовательских центрах.

США наиболее привлекательны для студентов-россиян, поскольку такого богатства выбора и возможностей в плане учебы не может предложить ни одна другая зарубежная страна. В США насчитывается 156 университетов, 1953 колледжа с четырехгодичным обучением, 1378 двухгодич-

ных колледжей и технических училищ. Высокая конкурентоспособность обеспечивается отличной технической базой и библиотеками, именитыми преподавателями и, как следствие, высоким уровнем преподавания дисциплин, наиболее востребованных на рынке труда.

В Германии насчитывается 88 университетов, 138 специализированных и педагогических высших школ, 46 школ искусств, 30 школ управления, 17 теологических вузов, один вуз широкого профиля в Гессене, объединяющий несколько типов вузов, и заочный университет в Хагене. Германское классическое высшее образование по духу близко к русской высшей школе. Причем в государственных университетах Германии высшее образование бесплатное.

В Великобритании высшее образование можно получить в университетах, колледжах и политехнических институтах. Всего в Великобритании 89 университетов (включая институт заочного образования Open University) и 70 вузов другого типа.

Во Франции сейчас имеется 79 университетов. Однако государственные университеты составляют лишь малую часть высших учебных заведений Франции, поскольку есть также многочисленные государственные естественно-научные школы, государственные школы подготовки преподавателей, государственные высшие агрономические и ветеринарные школы, частные школы управления и коммерции и другие частные школы различного профиля.

Большинство иностранных студентов — свыше 80% их числа в США, Австралии и Австрии — обучаются по обще-теоретическим программам в учебных заведениях третьей ступени образования университетского типа (соответствующим по Международной стандартной классификации образования ЮНЕСКО 1997 г. программе ISCED 5A). Доля студентов в системе специализированного профессионального образования третьей ступени (ISCED 5B, аналогичного среднему профессиональному образованию в России) в общей численности иностранных студентов обычно невелика, за исключением Бельгии (41%), Дании (35%) и Новой Зеландии (24%). Низкий процент иностранных студентов,

обучающихся по данным программам и в особенности по таким дисциплинам, как юриспруденция или медицина, объясняется «привязкой» этих дисциплин к национальному законодательству и институциональной структуре, жесткими требованиями к дипломам (необходимостью получения диплома по данной специальности в той стране, где будет работать его обладатель), отсутствием большого количества профессиональных краткосрочных программ и их активной рекламы.

На долю аспирантуры (ISCED 6) наиболее значительный процент обучающихся иностранцев приходится на Финляндию (19,6%), Швейцарию (18,1%), Испанию (17,1%), США (16,6%) и Швецию (15,1%), причем, как правило, на высших ступенях образования доля иностранцев в числе обучающихся повышается. Особенно заметно это в странах, в которых стоимость образования высока, в частности в Швейцарии и Великобритании. Еще выше доля аспирантуры по наиболее дефицитным для принимающего общества специальностям.

По прогнозам, в мировом масштабе будет обостряться конкурентная борьба за иностранных студентов, которые многими странами рассматриваются как наиболее желательная категория мигрантов. Мировой рынок образовательных услуг оценивается в 50–60 млрд долл. Активно привлекают студентов экономически развитые страны (например, США, Швейцария, Великобритания, Германия, Франция и др.). В частности, Госдепартамент США на протяжении нескольких лет выделяет значительные средства на реализацию за рубежом программ по развитию студенческих обменов и привлечению иностранных студентов и преподавателей для учебы и стажировки в Соединенные Штаты.

В настоящее время конкуренция стран — экспортеров образования выходит на новый виток, появляются новые игроки, в ближайшее десятилетие вполне вероятен образовательный передел мира. К 2025 г. общее количество студентов в мире возрастет с сегодняшних 97 до 260 млн человек. По прогнозу ЮНЕСКО, иностранных студентов к тому

времени будет 5–7 млн, две трети из них составят выходцы из Азии. Лидерство по поставке студентов будет за Индией и Китаем, стало быть, борьба развернется именно за эти регионы.

## 9.2. Система мер по стимулированию учебной миграции

В настоящее время большинство развитых стран сталкивается с проблемами недостатка высококвалифицированных трудовых ресурсов на рынке труда. Согласно существующим оценкам, на рубеже XX–XXI вв. недостаток специалистов в области информационных технологий в США составлял порядка 850 тыс. человек, в Европе — 2 млн человек. Как показывает практика, только за счет внутренних резервов (в частности, развития соответствующих направлений в образовании и переквалификации) проблему удовлетворения высокого спроса на профессионалов решить не удастся. Современные системы общественного образования инерционны, они не успевают моментально отреагировать на постоянно меняющиеся потребности рынка труда.

В этой связи в мире все более обостряется конкурентная борьба за привлечение определенных категорий специалистов и студентов. С международной миграцией квалифицированных работников в развитых странах связывают получение реальных выгод от распространения знаний и удовлетворения спроса на кадры в быстроразвивающихся передовых отраслях экономики. Что объединяет развитые страны сегодня, так это высокий спрос на специалистов в области информационных технологий, космической и авиационной техники, здравоохранения, образования и др.

Правительства ряда стран (Австралии, Канады, США, Великобритании) с целью привлечения квалифицированной рабочей силы стали активно стимулировать временную миграцию как уже сложившихся специалистов, так и студентов. В США это выразилось в увеличении квоты для



обладателей визы H1B (специалисты) с 65 тыс. человек в 1990 г. до 195 тыс. в 2002 г. Численность иностранных студентов в Канаде за период с 1995 по 2001 г. увеличилась более чем в 2 раза.

Чтобы привлечь зарубежные кадры, стимулировать возврат выехавших для обучения за рубеж студентов, а также эмигрировавших высококвалифицированных соотечественников и мотивировать находящихся на родине специалистов не покидать ее, правительства многих государств стремятся сделать условия их проживания и перспективы профессионального роста на их территории более привлекательными. Для расширения притока зарубежных специалистов в высокотехнологичные секторы применяется целый комплекс мер из арсенала миграционной политики. Отметим наиболее распространенные направления миграционной политики.

Во-первых, осуществляются *специальные программы, стимулирующие приток дефицитных категорий специалистов*. Например, Германия стимулирует с 2000 г. приток специалистов в сфере информационных технологий, Норвегия приглашает средний медицинский персонал, Ирландия — учителей и т.п. Разработанные в Австралии программы временной миграции ориентированы на инженеров разных специальностей, ученых, врачей и бизнесменов.

Во-вторых, *упрощаются процедура и условия найма для высококвалифицированных специалистов*. Согласно законодательству, во Франции, Ирландии, Нидерландах и Великобритании наем иностранных работников осуществляется на основе определенной процедуры, включающей анализ состояния рынка труда (обоснование невозможности заполнения вакансии соотечественниками, получение разрешения на наем конкретного иностранца на конкретную позицию и т.п.), однако высококвалифицированные специалисты, на которых имеется повышенный спрос в сфере ИКТ, биотехнологий, образования, медицины и др., принимаются по упрощенной схеме.

В-третьих, все больше государств *обеспечивает иностранным студентам возможность работать на своей*

**территории во время обучения и остаться работать после окончания учебы.** К их числу относятся Япония, США, Франция, Австралия и Германия. В некоторых странах даже внесены поправки в законодательство, которые позволяют выпускникам вузов получить вид на жительство и гражданство. Например, в России выпускники российских вузов могут получить гражданство в упрощенном порядке.

В-четвертых, для обучения и проживания иностранных студентов **в странах приема создается специальная инфраструктура.** С учетом особой предпочтительности англоязычных стран иноязычные страны, например Финляндия, Норвегия и Швеция, организуют курсы для студентов на английском языке. Западные университеты вкладывают значительные средства в социально-бытовые условия студентов — оборудование библиотек, студенческих городков и общежитий, транспортную инфраструктуру.

В-пятых, росту экспорта образовательных услуг способствуют **заключение кооперативных соглашений между странами и университетами, создание зарубежных филиалов университетов.** Например, число соглашений о сотрудничестве, заключенных между университетами Австралии и стран Азиатско-Тихоокеанского бассейна, в первую очередь США, Японии, Кореи и Китая, достигло в 2000 г. 466, практически удвоившись по сравнению с 1993 г. Американские университеты, в особенности частные, открывают новые учебные заведения в странах Европы и Азии, нередко в кооперации с местными вузами. В результате молодежь других стран непосредственно у себя на родине получает доступ к американской системе образования, а университеты расширяют банк студентов, из числа которых на стадии выпуска смогут выбирать кандидатов для последующей учебы и работы в США. Имеется опыт деятельности некоторых российских университетов в странах СНГ (подобные филиалы в новом зарубежье созданы МГУ им. М.В. Ломоносова, Российским государственным социальным университетом, Российским новым университетом и другими вузами). В рамках комплексной целевой про-

граммы поддержки соотечественников за рубежом на 2003–2005 гг. выделялись стипендии мэра Москвы студентам, обучающимся в вузах столицы из различных стран СНГ, где обучение ведется на русском языке.

В последнее время существенно активизировались вопросы привлечения китайских студентов в Россию. В 2000 г. была создана российско-китайская комиссия по сотрудничеству в области образования, культуры, здравоохранения и спорта. Заседания ее подкомиссии по сотрудничеству в области образования ежегодно проходят в Китае и России. Подписание в 2001 г. исторического по значению Договора о дружбе и сотрудничестве между Китайской Народной Республикой и Российской Федерацией придало новый импульс двустороннему взаимодействию в сфере высшего образования. Одним из реальных результатов расширившегося международного взаимодействия между высшими школами КНР и России стало проведение в мае 2001 г. в Пекине выставки-конференции российских вузов «Российское высшее образование в третьем тысячелетии». В последующие годы проводились аналогичные выставки образовательных услуг российских вузов в Шанхае и Пекине и китайских — в Москве и Санкт-Петербурге, заметно расширились прямые двусторонние (партнерские) связи российских и китайских вузов, академический обмен студентами и преподавателями. Также власти России приняли план сотрудничества в области образования до 2008 г., в котором заложено увеличение квот академических обменов по государственной линии со 100 до 500 человек в год. Данные статистики говорят о том, что потоки учебных мигрантов из Китая в Россию скорее всего в ближайшей перспективе будут увеличиваться.

В-шестых, страны, *стимулируют студентов и аспирантов для обучения за рубежом*, нередко предоставляют им государственные стипендии с обязательствами вернуться на родину после завершения образования и несколько лет там проработать. Например, в Китае в целях подготовки высококлассных специалистов для скорейшего построения «информационного общества» проводится курс «поддерж-

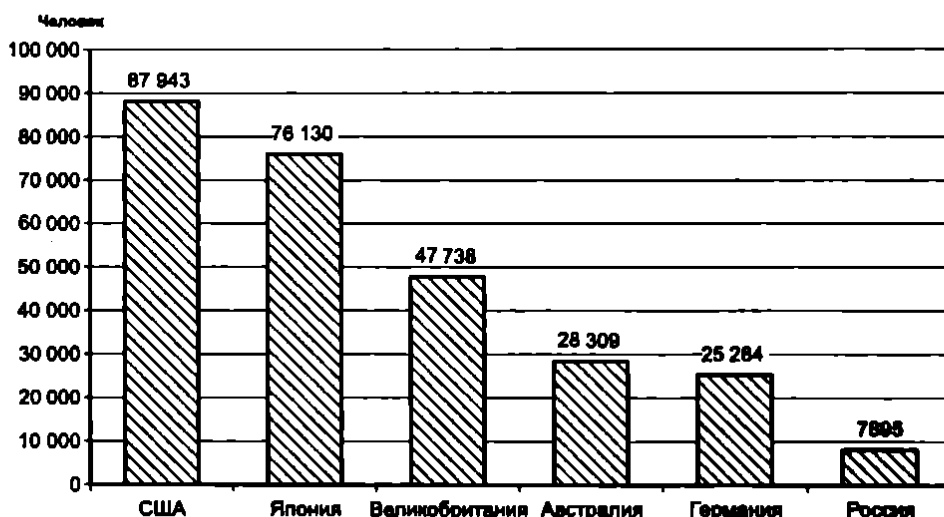
ки обучения за рубежом, стимулирования возвращения на родину, свободы въезда и выезда». Отправка учащихся для учебы за рубеж — важная составная часть политики открытости и международного сотрудничества КНР в сфере образования. С 1978 г. более 700 тыс. человек были направлены в 108 стран и территорий для учебы и научных исследований по трем каналам — государственному (2,6% студентов), ведомственному (4,4%) и за собственный счет (93%), что свидетельствует о том, что правительство КНР поддерживает и поощряет выезд на учебу за собственный счет. В 2002 г. были сняты такие ограничения для выезда на учебу за рубеж, как необходимость для лиц, имеющих дипломы высших учебных заведений, после окончания учебы 5 лет проработать на собственное государство, а также положение о компенсации расходов за полученное ими высшее образование.

Для того чтобы обеспечить законные права и интересы этих лиц, Министерство образования КНР в 1999 г. опубликовало «Руководящие положения о посреднических услугах для выезжающих за рубеж за свой счет», а в 2002 г. создало Организацию по контролю за обучением за рубежом, что усилило мониторинг государства за этим процессом. На Интернет-сайте данной организации, а также на сайте «Обучение за рубежом» Министерство образования КНР с 2003 г. помещает список некоторых лучших вузов 21 страны, а также публикует в средствах массовой информации материал «Набор в зарубежные вузы».

*Учебная миграция* имеет огромное значение для Китая. За последние 25 лет, прошедших с момента открытия китайских границ, число китайцев, уехавших учиться за рубеж, составило более 580 тыс. человек. Около 1/4 студентов приехали после учебы в Китай, превратившись в менеджеров международных корпораций, обитателей китайской «Силиконовой долины» Чжонгуаньцунь под Пекином и владельцев собственного бизнеса. Производительность 5 тыс. основанных ими предприятий — больше 10 млрд юаней (1,21 млрд долл.) в год. Количество вернувшихся из-за границы в Китай учебных мигрантов быстро

растет. В 2002 г. их было почти 18 тыс., т.е. вдвое больше, чем в 2000 г. По данным китайских источников, численность студентов в зарубежных вузах в 2004 г. составляла 343,1 тыс. человек (это около 0,3% общей численности студентов в Китае). Россия в этом рейтинге занимает шестое место, уступая США, Японии, Великобритании, Австралии и Германии (рис. 9.2.1).

Для того чтобы поощрять и стимулировать обучающихся за рубежом, особенно лучших из них, вернуться работать на родину или служить ей в иных формах, китайское правительство предпринимает политические шаги, а также разработало нормативы, в том числе по оказанию им материальной поддержки. Постепенно складывается система оказания услуг квалифицированным мигрантам, возвращающимся на родину. Она включает содействие в их трудоустройстве, организацию их отправки к месту работы, обустройство, организацию их отпуска на родине; помощь в создании собственных предприятий (таковых насчитывается уже более 4 тыс.) и предоставление информации о воз-



**Рис. 9.2.1. Распределение по странам китайских студентов, обучавшихся за рубежом в 2004 г., человек**

возможностях вложения капиталов; нострификацию полученных за рубежом дипломов и ученых степеней и создание сайта «Китайские студенты за рубежом»; подачу апелляций на получение стартового капитала для проведения научных исследований.

В Китае рассчитывают на то, что китайские ученые, живущие в других странах, примут активное участие в реализации национального проекта: повысить уровень преподавания и подготовки студентов в 100 университетах до мирового уровня. Несмотря на бурное развитие высшей школы в КНР, в ближайшие два десятилетия в стране не будет удовлетворен спрос на получение высококачественного образования, поэтому приток китайской молодежи в иностранные вузы по-прежнему будет значительным, а конкуренция между ними за привлечение китайских студентов будет обостряться.

В-седьмых, в тесной связи с иммиграционными мерами осуществляются *специальные мероприятия, относящиеся к области инновационной политики и призванные содействовать возвращению высококвалифицированных мигрантов, обучавшихся и работавших за границей*, а также заинтересовать проживающих в стране иностранных специалистов в работе здесь. В этих целях развивается инфраструктура для инновационного предпринимательства. Повышается привлекательность и государственного сектора НИОКР. В западноевропейских странах ученым, особенно низкооплачиваемым, предоставляется финансовая поддержка. В Великобритании Королевское научное общество выделяет специальные средства для оплаты труда выдающихся ученых, в том числе иностранных. В Австралии молодым талантливым ученым выплачивается специальная стипендия, чтобы стимулировать их работу в институтах страны. В Швеции, Дании, Нидерландах и Бельгии предоставляются налоговые льготы иностранным экспертам, проживающим в стране не менее 5 лет. В канадской провинции Квебек действуют пятилетние «налоговые каникулы» для высокостатусных иностранных ученых, работающих в университетах провинции в сферах ИТ, инженерного

дела, медицины и финансов. Для иностранного персонала создаются налоговые стимулы в странах Юго-Восточной Азии.

Осуществляются программы содействия переселению ученых-эмигрантов. Тайвань, Сингапур и Южная Корея привлекают экспатриантов, получивших образование за рубежом, особенно научных работников и специалистов в области высоких технологий, высокой зарплатой и перспективами быстрого профессионального роста. Относительные успехи Китая, Кореи и Ирландии в области репатриации квалифицированных работников связаны с открытостью их экономик и проведением политики поощрения зарубежных инвестиций. В Швейцарии реализуется программа «Рейн», адресованная швейцарским ученым-докторам, находящимся в США и Японии и планирующим вернуться на родину. Она предусматривает возмещение транспортных издержек репатриантов и их расходов в связи с поиском работы после переезда. В Финляндии, Германии, Канаде, Ирландии и некоторых других странах также принимаются меры, содействующие возвращению ученых-соотечественников, проживающих за рубежом. В 2000 г. правительство Великобритании и фонд Вольфсона выделили 20 млн ф.ст. для того, чтобы вернуть обратно британских ученых, а также привлечь перспективных молодых ученых из других стран.

### 9.3. Опыт зарубежных стран в привлечении иностранных студентов

Фактически иммиграционная политика становится главным средством конкурентной борьбы между странами за высококвалифицированные кадры и учебных мигрантов. В этой борьбе страны опираются на свои собственные подходы и методы управления международной миграцией. Рассмотрим опыт отдельных стран в сфере регулирования *учебной миграции*.

**Опыт Австралии.** Студенты образуют вторую по величине группу временных мигрантов (после туристов) и четвертую по величине статью экспорта, доходы от которого в 2000–2001 гг. оценивались в 17,1 млрд долл., или 11,2% совокупных доходов от экспортной деятельности), принося доход около 4 млн долл. экономике страны. В Австралии существует 7 категорий студенческих виз, предоставляющих возможность изучения английского языка, включая обучение в австралийской школе для детей школьного возраста, получения профессионального образования, высшего образования, ученой степени и пр. Визы на обучение выдаются студентам, предполагаемое пребывание в стране которых превышает 3 месяца. Максимальный срок действия студенческих виз составляет 5 лет.

С 1 июля 2001 г. в процедуре выдачи студенческих виз произошли изменения, связанные со стремлением правительства страны сделать процесс выдачи виз более прозрачным и пресечь возможность злоупотреблений. По каждой из 7 категорий учебных виз стране выхода учащихся-мигрантов присваивается определенный рейтинг, исходя из следующих критериев: доля студентов, лишенных виз в Австралии; доля заявлений о выдаче визы, содержащих ложные сведения и подложные документы; доля студентов, статус которых не соответствовал австралийским законам на 31 марта 2000 г.; доля студентов, подавших заявление о предоставлении убежища или постоянного места жительства в Австралии на 31 марта 2000 г.; доля отказов в выдаче студенческой визы от общего числа заявлений в 1999–2000 гг. Чем ниже рейтинг страны, тем более строгим является подход к рассмотрению заявлений на выдачу студенческой визы. В первую группу по всем категориям виз попали Бельгия, Греция, Япония, Ирландия, Малайзия, Швеция, Швейцария и Испания; в четвертую — Камбоджа, Китай, Иран, Ливан, Иордания и Пакистан.

Важным нововведением стало предоставление возможности студентам, обучавшимся в Австралии не менее года и получившим диплом или иное подтверждение квалификации, обращаться с запросом о получении визы на постоян-



ное пребывание. Среди прочих изменений можно отметить введение ограничений на продление виз (в случае, если продолжительность курса обучения не превышает 9 месяцев, студенческая виза будет выдана без права ее дальнейшего продления в Австралии) и ужесточение требований к знанию английского языка (для всех академических программ, кроме среднего образования, необходимо представить результат теста IELTS, сданного не более чем за 2 года до подачи заявления; минимально допустимый результат для высшего и последипломного образования — 5,0 балла, для остальных — 4,5 балла, при этом обязательным условием будет предварительная языковая подготовка).

Основное требование, предъявляемое к студенту, — его финансовая стабильность. Для этого оценивается весь комплекс финансовых затрат, связанных с пребыванием и получением образования в Австралии. Более того, учитывается возможность поддерживать членов семьи (супруга и детей в возрасте до 18 лет) независимо от того, сопровождаются ли они пребывающего по студенческой визе в Австралию. Так, для стран третьей группы, к которым по всем категориям студенческих виз отнесена Россия, Департамент иммиграции определяет сумму расходов, связанных с пребыванием заявителя в Австралии, в размере 12 тыс. австралийских долларов в год, его супруга(и) — 4,2 тыс., одного ребенка — 2,4 тыс., второго (и каждого следующего) ребенка — 1,8 тыс. австралийских долларов. Студенческая виза предоставляет учащимся право работать 20 ч в неделю. Однако это не предполагает возможность использовать заработанные средства на оплату обучения или покрытие расходов на проживание в стране. Нарушение условий предоставления визы влечет за собой ее аннулирование.

**Опыт США.** Одним из основных направлений миграционной политики США является привлечение иностранных студентов. Это один из основных каналов привлечения в страну молодых квалифицированных специалистов-иностранцев. Наиболее успевающие студенты, как правило, после окончания университетов легко находят себе работу в США. Этот процесс находит поддержку на государствен-

ном уровне. Так, в рекомендациях Дж. Саймона по иммиграционной политике США, в частности, говорится, что иностранные студенты, которые получили образование в США, должны быть предметом особого внимания иммиграционной политики, следует привлекать в страну тех студентов, которые могут платить за свое образование. Численность иностранных студентов, прибывших в США в 1995 и 2001 гг., возросла с 364,2 тыс. до 698,6 тыс. человек соответственно, что составляет 1,6 и 2,2% всей временной миграции в эти же годы.

Студенческая виза выдается исключительно для академических целей, но она предполагает возможность легальной работы в США, хотя и с существенными ограничениями — не более 20 ч в неделю (полная рабочая неделя во время каникул). В первый год обучения разрешается любая работа, но только в пределах учебного заведения. Начиная со второго года ограничения в выборе места работы снимаются. Во время обучения в США к иностранному студенту могут присоединиться члены его семьи (супруг и несовершеннолетние дети). Они не имеют права на работу и получение какого-либо вознаграждения и финансовой помощи, однако обладают правом на учебу в США. Для получения студенческой визы необходимо подтвердить факт зачисления в учебное заведение на полное время обучения и знание английского языка, а также предоставить документальное подтверждение источников финансирования, покрывающих расходы, как на обучение, так и на проживание. Студенческие визы выдаются сроком либо на 1 год, либо на 3 года. В целом обладатель визы может находиться в США легально до тех пор, пока он соответствует своему неиммиграционному статусу, т.е. проходит обучение, затем учебную стажировку плюс еще 60 дней. После завершения обучения он должен либо покинуть США, либо подать заявку на изменение статуса. Максимальное пребывание в США по студенческой визе возможно в течение 8 лет.

**Опыт Канады.** Правительство страны уделяет повышенное внимание привлечению в страну иностранных студентов. В 2001 г. в Канаде училось 136 тыс. иностранных

студентов, что почти в 2 раза больше, чем в 1995 г. Среди иностранных учащихся, поступивших в канадские университеты за последние годы, почти 40% составляют выходцы из Китая, Кореи и Японии. При определенных условиях по канадским законам студентам разрешено работать. Как правило, временным мигрантам не разрешается изменять их статус. Так, иностранный студент не может стать постоянным жителем или временным иностранным рабочим. Временные мигранты могут подать прошения о продлении или изменении их статуса только после окончания их срока пребывания в Канаде. Те, у кого виза не была продлена, должны покинуть страну.

**Опыт Великобритании.** Студенты, прибывшие в Королевство на длительный срок, занимают лидирующую позицию в миграционных потоках. В 1995 г. для обучения в страну прибыло 285 тыс. человек, в 2000 г. эта цифра увеличилась до 313 тыс. иностранных студентов, что составило соответственно 57 и 52% общего числа иностранцев, прибывших в страну. Привлечение иностранных студентов — одно из главных направлений британской научно-технической и иммиграционной политики. Так, в 1999 г. премьер-министр страны провозгласил трехлетнюю стратегию с целью привлечения дополнительно 75 тыс. иностранных студентов. На эти цели было выделено 700 млн ф. ст., часть из которых была израсходована на маркетинговую кампанию и увеличение количества государственных стипендий для иностранцев. Важными факторами, обусловившими рост численности иностранных студентов, явились разрешение работать в Королевстве, как в течение, так и после окончания обучения, облегчение процедуры получения разрешения на учебу.

**Опыт Германии.** Среди прочих положений миграционной политики Германии присутствует необходимость развивать подготовку иностранных студентов и стажеров (программа «18 плюс») и привлекать видных деятелей науки как в форме временной, так и постоянной миграции. Это важный компонент иммиграционной стратегии, поскольку он дает Германии определенные преимущества в конку-

рентной борьбе за квалифицированных специалистов. Для граждан стран, не входящих в ЕС (и ряд других государств), въезд на территорию Германии обусловлен получением визы. Визы, предусматривающие кратковременное пребывание в стране с туристическими, культурными, научными и другими частными целями, исключаящими любую трудовую деятельность, выдаются консульскими учреждениями ФРГ за рубежом на срок до 3 месяцев и действительны также в других государствах — участниках Шенгенского соглашения. Разрешение на пребывание для достижения определенной цели предусматривает такие случаи, как, например, пребывание с целью получения профессии или высшего образования, а также пребывание с целью исполнения определенных функций на конкретном предприятии или участия в определенном проекте. Разрешение выдается максимум на 2 года и может быть продлено еще на 2 года в том случае, если цель пребывания еще не достигнута, но может быть достигнута в обозримый промежуток времени. Из характера указанного разрешения следует, что в данном случае запрещено заниматься любой другой деятельностью, помимо разрешенной. Новое разрешение на пребывание в ФРГ можно получить лишь спустя год после выезда из Германии. По прибытии в Германию все иностранцы обязаны зарегистрироваться в местной полиции и получить соответствующее разрешение на пребывание.

**Опыт Дании.** В некоторых случаях иностранцы могут получить разрешение на пребывание в Дании с целью получения образования. Разрешение выдается студентам высших учебных заведений для завершения высшего образования или прохождения ими части программы обучения, учащимся средней школы или обучающимся по молодежной образовательной программе, слушателями так называемых народных школ. Для получения разрешения на пребывание с целью обучения в высшем учебном заведении иностранец должен документально подтвердить, что допущен к программе обучения; может находиться на самообеспечении в течение периода своего пребывания в Дании.

Как правило, разрешение иностранным студентам выдается сроком на 1 год с возможностью его продления (в целом срок пребывания не должен превышать 2 года, однако в некоторых случаях разрешение может быть продлено на более длительный период). Если разрешение на пребывание дает право иностранному студенту оставаться в стране в течение 3 лет и более, к нему могут присоединиться члены его семьи (супруг(а) и дети до 18 лет) при условии самообеспечения семьи и ее совместном проживании. Студенты, которым было выдано разрешение на пребывание в Дании, не получают автоматически право на работу, однако могут получить право работать 15 ч в неделю (и полный рабочий день в течение летних месяцев), обратившись с соответствующим заявлением в Датскую иммиграционную службу.

Для получения разрешения на обучение в средней школе или в рамках молодежной образовательной программы претендент должен документально подтвердить, что он допущен к основной или молодежной образовательной программе; будет находиться на самообеспечении; родители или опекуны дали согласие на его пребывание в Дании (если претенденту нет 18 лет); образовательное учреждение несет ответственность за иностранного студента (если ему нет 18 лет). Как правило, разрешение выдается сроком на 1 год. В особых обстоятельствах он может быть продлен еще на 1 год.

Для прохождения курса обучения в народных школах иностранцам необходимо иметь разрешение на пребывание в Дании, для получения которого необходимо документально подтвердить, что иностранный слушатель допущен к обучению в народной школе; внес соответствующую плату за обучение; будет находиться на самообеспечении в период обучения. Как правило, разрешение выдается строго на время прохождения курса обучения и не превышает 1 года. Только в особо исключительных случаях Иммиграционная служба может выдать разрешение на пребывание в стране супругу или детям иностранного студента. Иммиграционная служба может предоставить иностранному слушателю народных школ разрешение на работу, если определенная

профессиональная занятость является частью процесса обучения. При этом разрешение на работу имеет силу только для конкретного места работы.

Как правило, разрешение на пребывание в Дании с целью обучения должно быть получено иностранцем до въезда в страну. Соответствующее заявление подается в органы датского представительства за рубежом. Иммиграционная служба инициирует проверку заявления и других документов претендента, а также дополнительной информации, которую получает от различных промышленных организаций, Совета коммерции и строительства и т.д. Решение Иммиграционной службы высылается в тот орган датского представительства за рубежом, куда был сделан запрос.

**Опыт Ирландии.** Законодательство Ирландии в настоящее время не предусматривает категорию разрешений на долгосрочное/постоянное пребывание в стране. Разрешение на временное пребывание и разрешение на работу должны ежегодно возобновляться. Для учебы в Ирландии гражданам стран, не входящих в Европейское экономическое сообщество, требуется получение студенческой визы. Необходимыми условиями ее выдачи являются подтверждение допуска к обучению; наличие медицинской страховки; оплата обучения; возможности проживания в стране в период обучения на собственные средства. Студенческие визы категории «С» выдаются для пребывания в стране с целью обучения на период до 90 дней, визы категории «D» — для пребывания свыше 90 дней. Во время прохождения обучения студенты имеют право на частичную занятость (до 20 ч в неделю) во время семестра и полную занятость во время каникул.

**Опыт Италии.** Студенческая виза выдается сроком на 1 год с возможностью ее продления. Иностранцам, желающим пройти курс обучения в университетах Италии, необходимо: иметь среднее образование и 1 или 2 года обучения в вузе; сдать тест на свободное владение итальянским языком; подтвердить допуск к обучению, наличие медицинской страховки; подтвердить оплату обучения и возможность

проживания в стране в период обучения на собственные средства.

**Опыт Нидерландов.** Основным условием получения студентами разрешения на пребывание считается обеспечение гарантий финансовой поддержки на время обучения, которыми может служить выписка из банковского счета самого учащегося или же обязательство физического или юридического лица в Нидерландах либо за рубежом оплатить обучение студента. Разрешение на пребывание в Нидерландах для академических целей предполагает возможность легальной работы в стране не более 10 ч в неделю. Нормы миграционного законодательства подчеркивают временный характер пребывания иностранных студентов и обязывают их покинуть страну после завершения обучения.

**Опыт Франции.** Французское правительство проявляет повышенный интерес к вопросам международного обмена и привлечения иностранных студентов в высшие учебные заведения Франции. Так, в 1998 г. Министерство национального образования и Министерство иностранных дел создали совместно Агентство по вопросам французского образования (Agence EduFrance). Среди основных задач этого Агентства можно отметить следующие: содействие распространению французского образования среди иностранных студентов; обеспечение студентов полной информацией о возможностях обучения во Франции; координацию и представление различных видов образовательных программ за границей. Проводимая политика позволила после 10 лет уменьшения численности иностранных студентов увеличить их число до 173 тыс. человек в 2000 г. Это составляет 10% общего числа студентов, обучающихся во всех французских вузах. При этом большинство студентов прибыли из Африки (около 50%), из других европейских стран – примерно 30%, из Азии – 14, из Америки – 7%.

В рамках IX Конференции посольств, которая состоялась в августе 2001 г. во Франции, был организован «круглый стол», посвященный проблемам приема иностранных граждан и международному образованию. На заседании

«круглого стола» министрами национального образования и иностранных дел было решено разработать ряд мер по развитию сотрудничества в области высшего образования. Было предложено учредить декларацию международной деятельности для университетов и институтов Франции, с помощью которой данные учреждения смогут определять направления своей международной деятельности, сотрудничая при этом с Министерством образования и Министерством иностранных дел. В качестве инструмента, обеспечивающего качественную и количественную поддержку проводимой политики, было решено создать совет по приему иностранных студентов, который должен будет разработать устав по приему иностранных студентов. При этом активную роль в деятельности данного совета будет играть Агентство по французскому образованию. На Конференции было подчеркнуто, что для увеличения численности иностранных студентов следует расширить возможности для некоторых категорий студентов. В ближайшее время министерства планируют провести реформу в отношении процедуры приема иностранных студентов. В первую очередь она затронет сроки рассмотрения документов и выдачи виз для студентов.

**Опыт Финляндии.** Разрешение на пребывание в Финляндии с целью обучения (статус «В») может быть выдано студентам вузов, а также иных учебных заведений, если целью учебы является приобретение квалификации или специализации. Необходимым условием является внесение на банковский депозит суммы 5 тыс. евро за каждый учебный год. Разрешение на пребывание выдается на весь период учебных занятий, если учеба длится не дольше 1 года. В противном случае оно выдается каждый семестр. Пребывание учащегося носит временный характер. На практике это означает, что после 2 лет проживания в стране студенты не могут получить разрешение на постоянное местожительство. Студенты имеют право на трудоустройство в ограниченном режиме (до 20 ч в неделю) на протяжении семестра и на работу без ограничений во время каникул.



**Опыт Швейцарии.** В настоящее время в Швейцарии существует 8 видов разрешения на проживание. Учебные мигранты, как правило, получают разрешение на пребывание в стране (типа «L») на срок не более 1 года. Например, это касается участников длительных программ обучения, в том числе языковых курсов, курсов повышения квалификации и других подобных форм обучения. По данному разрешению можно работать полный или неполный рабочий день (это оговаривается в момент подачи документов на разрешение), его получить относительно проще, чем разрешение типа В». Разрешение на проживание типа «В» выдается работникам швейцарских компаний и членам их семей, студентам и ученикам на срок не более 1 года и подлежит ежегодному продлению. Разрешение на проживание типа «В» разрешает работу в Швейцарии полный или неполный рабочий день. Неполный рабочий день (28 ч в неделю) разрешено иметь студентам или супругам работников с полным рабочим днем. Швейцария известна во всем мире высоким качеством своей образовательной системы, которая является достаточно открытой для иностранных учащихся. Так, в 2002 г. численность иностранных граждан, прибывших в Швейцарию с целью получения образования, составила 14 тыс., т.е. 14% общего количества иностранных граждан, прибывших в страну. В некоторых университетах доля иностранных студентов сегодня превышает 40% и продолжает увеличиваться с каждым годом. Законодательство благоприятствует получению образования в Швейцарии для иностранных студентов.

**Опыт Швеции.** Среди всех разрешений, выданных на временное пребывание в стране, на иностранных студентов приходится порядка 10%. Однако в отличие от многих стран, рассматривающих учебную иммиграцию как первый шаг к трудовой иммиграции и упрощающих иммиграционное законодательство с целью привлечения таких иммигрантов, Швеция сохраняет довольно жесткие требования в отношении возможности получения студентами разрешения на пребывание в стране. Так, студентам необходимо

иметь в распоряжении финансовые средства из расчета 6,3 тыс. шведских крон в месяц в течение 10 месяцев в году, проходить полный курс обучения, по завершении которого они не имеют права на поиск работы и должны покинуть страну. Разрешение на пребывание обычно выдается сроком на 1 год. Студенты имеют право работать и привозить членов семьи (супруга и детей до 18 лет), которым выдается разрешение на пребывание на тот же срок, но правом работы в Швеции они не наделяются.

В настоящее время иммиграционная политика экономически развитых стран на фоне постепенного ужесточения правил въезда и пребывания на их территории для различных категорий мигрантов все более фокусируется на привлечении высококвалифицированных специалистов и студентов, предоставляя им преференции.

**Ключевые термины и понятия:** *неполная занятость, образовательная миграция, студенческая виза, схема «работа — стажировка», третичное образование, учебная миграция.*

#### **Контрольные вопросы и задания**

---

1. Назовите основные центры притяжения учебных мигрантов. Каковы масштабы учебной миграции в мире?
2. Какие факторы оказывают наибольшее влияние на географию учебной миграции?
3. Какие методы и инструменты используют страны мира в конкурентной борьбе за высококвалифицированные кадры?
4. Перечислите основные мероприятия по привлечению иностранных студентов в развитые страны.
5. Охарактеризуйте опыт США, Австралии, Швеции и других развитых стран по привлечению иностранных студентов. Опыт какой страны вы считаете наиболее удачным в стимулировании учебной миграции?

## Литература

1. *Арефьев А.Л.* Молодежные обмены между Россией и Германией: статистический и социологический анализ. М.: Центр социального прогнозирования, 2008.
2. *Арефьев А.Л.* Российские вузы на международном рынке образовательных услуг. М.: Центр социального прогнозирования, 2007.
3. *Арефьев А.Л.* Тенденции в обучении граждан КНР в российских вузах. М.: Центр социального прогнозирования, 2006.
4. Всемирный доклад по образованию 2006: Сравнение мировой статистики в области образования. Монреаль: Институт статистики ЮНЕСКО, 2006.
5. *Мукомель В.И.* Миграционная политика России: Постсоветские контексты / Институт социологии РАН. М.: Диполь-Т, 2005.
6. Образование в Российской Федерации: 2007. Статистический ежегодник. М.: ГУ ВШЭ, 2007.
7. Обучение иностранных граждан в высших учебных заведениях Российской Федерации: Статистический сборник. Вып. 5. Министерство образования и науки Российской Федерации. М.: ЦСП, 2007.
8. *Рязанцев С.В.* Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование. М.: Формула права, 2007.
9. *Письменная Е.Е.* Тенденции учебной иммиграции в Россию: современные тенденции. М.: Экономическое образование, 2008.
10. *Письменная Е.Е.* Социальные эффекты и политика в сфере привлечения иностранных студентов в Российскую Федерацию. М.: Экономическое образование, 2009.
11. Экспорт российских образовательных услуг: Статистический сборник. Министерство образования и науки Российской Федерации. М.: ЦСП, 2007.

## Глава 10

---

### МЕЖДУНАРОДНАЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ ЖЕНЩИН: ТЕНДЕНЦИИ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

#### 10.1. Мировые тенденции трудовой миграции женщин

*Международная женская миграция* является неотъемлемой частью современной мировой экономики. Данные ООН подтверждают, что в течение 40 лет (начиная с 1960 г.) женщины стали весьма многочисленной категорией в миграционных потоках. Уже в 1960 г. женщин насчитывалось почти 47 из каждой сотни мигрантов, проживающих вне страны своего происхождения. С того времени их доля в общем потоке международных мигрантов стремительно увеличивалась и достигла 48% в 1990 г. и почти 49% в 2000 г. К 2000 г. женщины составляли почти 51% всех мигрантов в развитых странах и 46% всех мигрантов в развивающихся странах<sup>1</sup>.

По данным ООН, в 2005 г. женщины-мигранты составляли примерно половину всего контингента мигрантов (49,6%)<sup>2</sup>. В развитых странах численность женщин-мигран-

---

<sup>1</sup> Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers. An Information Guide. Booklet 1. Introduction: Why the focus on women international migrant workers. P. 9–10.

<sup>2</sup> За справедливый подход к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике. Доклад IV. Женева: МБТ, 2004. С. 42.

тов с 1990 г. превышает численность мужчин, но в развивающихся странах их доля сегодня составляет лишь 45,5% всех мигрантов. Женщины-мигранты особенно малочисленны в Азии, в частности в государствах — членах Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива, где их насчитывается лишь 29% общего числа мигрантов. Динамика женщин-мигрантов в потоках между странами можно проследить на основании данных табл. 10.1.1.

Последние 40 лет женщины мигрируют так же, как и мужчины. В большинстве своем они воссоединялись с мужьями в таких принимающих странах, как Австралия, Канада, Новая Зеландия и Соединенные Штаты. К 2005 г. во всех регионах мира, за исключением Африки и Азии, мигрантов-женщин насчитывалось чуть больше, чем мужчин.

Среди регионов развитых стран особое место занимает Северная Америка в том смысле, что с 1930 г. мигранты-женщины преобладали над мигрантами-мужчинами, что по-прежнему имеет место как в Канаде, так и в Соединенных Штатах. Сообщения об увеличении доли женщин-мигрантов поступают также из Европы и Океании, где они по численности обгоняют мужчин-мигрантов с 2000 г. В Австралии среди мигрантов женщины преобладают последние три десятилетия. Основанием для эмиграции женщин в Австралию, Новую Зеландию, Европу и Северную Америку чаще всего является воссоединение семьи, затем следуют поиски работы и убежища.

Резко увеличилось число трудящихся женщин-мигрантов и в развивающемся мире. В Азии эмиграция женщин из некоторых стран превысила эмиграцию мужчин. В большинстве случаев они эмигрируют самостоятельно в соседние страны Восточной Азии, Ближнего Востока и других регионов. Поразительно то, что в развивающихся странах, которые привлекают мигрантов исключительно на временной трудовой основе, женская доля в международной трудовой миграции начала расти только с конца 1970-х годов. Главные центры притяжения для женщин — трудовых мигрантов расположены в Западной Азии, а также в странах Восточной и Юго-Восточной Азии. В обоих этих регионах

Таблица 10.1.1  
**Оценочная численность международных мигрантов и их процентное распределение по основным регионам, включая долю женщин-мигрантов (1960-2005 гг.)**

Основной регион	Численность международных мигрантов, млн человек				Прирост, млн человек 1960-2005 гг.	Численность женщин-мигрантов, млн человек					Доля женщин-мигрантов					
	1960 г.	1970 г.	1980 г.	2005 г.		1960 г.	1970 г.	1980 г.	1990 г.	2005 г.	1960 г.	1970 г.	1980 г.	1990 г.	2005 г.	
	Мир в целом	75,5	81,3	99,3		154,8	190,6	115,1	35,3	38,4	46,9	76,0	94,5	46,8	47,2	49,0
Более развитые регионы	32,3	38,4	47,5	82,4	115,4	83,1	15,8	18,8	23,7	42,8	60,3	48,9	48,9	52,0	52,2	
Менее развитые регионы	43,1	43,0	51,8	72,5	75,2	32,1	19,5	19,7	23,2	33,2	34,7	45,3	45,8	44,8	45,5	
Наименее развитые страны	6,4	7,0	9,1	11,0	10,5	4,1	3,0	3,4	4,2	5,1	4,9	46,0	46,4	45,6	46,5	
Африка	9,1	9,9	14,1	16,4	17,1	8,0	3,9	4,2	6,2	7,5	8,1	42,3	42,7	44,1	45,9	47,4
Азия	28,5	27,8	32,1	49,8	53,3	24,8	13,2	13,0	14,3	22,5	23,8	46,4	46,8	44,6	45,1	44,7
Латинская Америка и Карибский бассейн	6,0	5,7	6,1	7,0	6,6	0,6	2,7	2,7	3,0	3,5	3,3	44,7	46,8	48,2	49,7	50,3
Северная Америка	12,5	13,0	18,1	27,6	44,5	32,0	6,3	6,7	9,5	14,1	22,4	50,5	51,5	52,6	51,0	50,4
Европа	14,2	18,8	21,9	49,4	64,1	49,9	6,9	9,0	10,5	26,1	34,3	48,4	47,7	48,1	52,8	53,4
Океания	2,1	3,0	3,6	4,8	5,0	2,9	0,9	1,4	1,8	2,3	2,6	44,4	46,5	47,9	49,1	51,3

Источник: United Nations, Trends in Total Migration Stock: The 2005 Revision.

доля женщин-мигрантов в числе всех международных мигрантов начала стремительно расти, начиная с 1980 г. «Одна из самых последних тенденций в миграции на Африканском континенте — это ее растущая феминизация, которая предполагает значительную смену традиционных социальных ролей. Тогда как для мужчин является обычным делом покинуть свои дома, чтобы найти работу, все больше и больше женщин направляются самостоятельно в другие страны, чтобы обрести экономическую независимость. Женщины в настоящее время составляют половину африканских мигрантов. Врачи, домашние работники или бизнес-леди, все они мигрируют не только внутри государств, но и все больше за рубеж»<sup>1</sup>. Что наиболее примечательно в миграции африканских женщин, так это увеличение количества высококвалифицированной рабочей силы.

К середине 90-х годов ежегодно около 800 тыс. азиатских женщин эмигрировало в страны Ближнего Востока в основном для работы по дому.

Высокая мобильность характерна также для женщин из стран Латинской Америки и Карибского бассейна. В 1990 г. среди развивающихся стран именно в Латинской Америке по показателю миграции женщины догнали мужчин. Они эмигрируют в страны Европы, Северной Америки и ряд стран Южной Америки. Тенденция к феминизации также особенно очевидна в отношении миграции из стран Центральной и Южной Америки в Испанию, а также Италию.

С 50-х годов женщины преобладали над мужчинами среди эмигрантов в Северную Америку, причем многие из них имели определенную квалификацию. Основным фактором, стимулирующим миграцию женщин из карибских стран, является развитие сектора туризма.

В Африке совокупность таких факторов, как широкомащтабная нищета, высокая заболеваемость, деградация земель и высокая безработица среди мужчин, ведет к устойчивому увеличению численности женщин-мигрантов, причем это происходит более высокими темпами, чем рост

---

<sup>1</sup> World Migration 2003. Managing Migration Challenges and Responses for People on the Move. Geneva: IOM, 2003.

аналогичного среднемирового показателя. К 2005 г. среди 17 млн иммигрантов в Африке женщины составляли 47% по сравнению с 42% в 1960 г., при этом наибольший прирост наблюдался среди мигрантов в восточных и западных регионах. И хотя большинство африканских женщин мигрирует в пределах континента, они перебираются также в Северную Америку и Европу.

Возможность получить работу во Франции привлекает все большее число образованных женщин из городских районов Сенегала. Активно перемещаются также медицинские сестры из Нигерии в Саудовскую Аравию, а из Ганы, Южной Африки и Зимбабве — в Канаду, Соединенное Королевство и Соединенные Штаты. В регионе арабских государств мобильность женщин по-прежнему ограничивают социально-культурные нормы<sup>1</sup>.

Работа в качестве домашней прислуги является одним из наиболее крупных секторов, стимулирующих международную миграцию трудящихся-женщин. По мере того, как все большее число североамериканских, западноевропейских и восточноазиатских женщин вступает в ряды рабочей силы, сокращается число женщин, которые могут осуществлять уход за престарелыми, детьми и больными. Несмотря на стремительный приток женщин в ряды рабочей силы, соответствующих перемен, при которых большее число мужчин начало бы нести равное бремя семейных обязанностей, не произошло.

Все эти факторы стимулировали массовые потоки женщин из стран Азии, Латинской Америки и Карибского бассейна, а в настоящее время во все большей степени из стран Африки. Например, в Испании примерно 50% годовой квоты для иммигрантов приходится на домашнюю прислугу. Большинство азиатских домашних работников отправляются на Ближний Восток, где высокий уровень благосостояния стимулирует спрос.

Домашние работники также мигрируют в пределах регионов из более бедных стран в более богатые. Для миллио-

---

<sup>1</sup> Путь к воплощению надежды. Женщины и международная миграция/ Народонаселение мира в 2006 г. Нью-Йорк: ЮНФПА, 2006. С. 49–50



нов женщин и их семей «глобальная сеть обслуживания» открывает доступ к значительным благам, хотя это и сопряжено с определенными трудностями, например расставанием с детьми и другими близкими людьми. Помимо заработной платы, в несколько раз превышающей размер заработной платы, которую они получали дома, международные домашние работники также получают индивидуальные и социальные льготы, включая лучшие возможности в плане образования и здравоохранения для своих детей, подарки, дополнительные выплаты наличными деньгами, которые они могут отправлять своим родственникам, оставшимся дома, и возможность путешествовать со своими работодателями. Что касается домашней прислуги из мусульманских стран, работающей в Объединенных Арабских Эмиратах, то это дает возможность совершить паломничество в Мекку и осуществить мечту всей своей жизни.

Глобализация породила стремительный рост *индустрии развлечений и секса*. Она обеспечивает дополнительные каналы миграции для женщин, хотя и в значительной степени по причине отсутствия других возможностей.

В 2004 г. данные по Соединенному Королевству показали, что второй самой крупной категорией заявлений на получение разрешений на работу от иностранных женщин была категория заявлений на работу в сфере развлечений и отдыха — 5908 заявлений, а также еще 4627 заявлений на работу в сфере обслуживания и сервиса и в других областях. В Канаде в середине 90-х годов ежегодно выдавалось более 1 тыс. временных разрешений на работу для экзотических танцовщиц. В 2004 г. Япония приняла почти 65 тыс. женщин по визам для работы в индустрии развлечений, причем большинство из них было из Филиппин. Такое большое их количество (и опасения по поводу торговли людьми) побудило правительство пересмотреть требования для выдачи виз для работниц увеселительных заведений.

Зачастую грань между развлечениями (певицы, танцовщицы и официантки) оказывается довольно размытой, особенно для тех женщин, которых принудили к этому или похитили. Например, в 2004 г. более 1000 российских женщин

предоставляли сексуальные услуги в Южной Корее. Большинство из них въехали в страну по визам для работы в индустрии развлечений или по туристическим визам, однако владельцы фирм или вербовщики принудили их заниматься проституцией. Проституция — это прибыльный бизнес. На протяжении 90-х годов на нее приходилось более 2% ВВП в странах Юго-Восточной Азии. Лица, оказывающие платные сексуальные услуги, работают в Азии и Европе, они также мигрируют из Латинской Америки в Европу и Северную Америку и из Восточной Европы в Западную Европу. По некоторым оценкам, число женщин, вовлеченных в незаконную торговлю сексуальными услугами в странах Европейского союза, составляет от 200 тыс. до 500 тыс. Многие из них попали в сеть торговли людьми.

Все больше и больше женщин-специалистов — учителей, медсестер, ученых, техников и владельцев компаний — уезжает за границу, несмотря на то, что многие из них сталкиваются с серьезными трудностями, хотя бы потому, что им нужно подтвердить свою квалификацию. Начиная с 2000 г. примерно  $\frac{1}{4}$  часть работающих женщин-мигрантов, которые жили в Финляндии, Швеции и Соединенном Королевстве, работали в секторах образования и здравоохранения.

В Соединенном Королевстве также увеличилось число женщин-мигрантов, занятых в секторах информации и технологии, финансов и предпринимательской деятельности. В Австралии последние данные свидетельствуют о том, что многие женщины приезжают в эту страну, чтобы найти работу в качестве менеджеров, специалистов и технических специалистов. Женщины — высококвалифицированные специалисты и женщины с высшим образованием также мигрируют в пределах Африки и Латинской Америки. Среди них специалисты в области изящных искусств и научные работники, которые эмигрируют из Аргентины, Чили и Уругвая в Бразилию.

Огромный спрос в мире на услуги медсестер побуждает все большее число женщин к миграции. Однако по мере того, как более богатые страны стремятся удовлетворить свои растущие потребности, другие страны испытывают вы-

зывающий все большую тревогу дефицит. Более 25% медсестер и ассистентов, работающих в крупнейших городах Соединенных Штатов Америки, родились за рубежом. В Сингапуре 30% медсестер, зарегистрированных в 2003 г., родились за пределами этой страны<sup>1</sup>. Практически все получившие иностранное образование медсестры, работающие в Соединенном Королевстве, мигрировали из Африки, Азии и Вест-Индских островов. Более того, число вновь зарегистрированных медсестер, прибывших из Африки, выросло в 4 раза в период с 1998 по 2004 г.

В профессиональной структуре занятости женщин — трудовых мигрантов особое место занимают предприниматели и торговцы.

Самостоятельная занятость позволяет женщинам сочетать работу с семейными обязанностями и создает возможности для того, чтобы избежать дискриминации или эксплуатации на рабочих местах. В Южной и Западной Африке это весьма наглядно подтверждается все большим значением трансграничной торговли. Например, зимбабвийские женщины находят творческие пути для пополнения своего семейного дохода благодаря покупке товаров из Мозамбика, Южной Африки, Танзании и Замбии, которые они перепродают в своей стране, где безудержная инфляция сделала потребительские товары недоступными для среднего покупателя. Самостоятельная занятость также растет среди женщин-мигрантов из стран Южной Азии, Китая и Турции, которые живут в Соединенном Королевстве.

В течение последних десятилетий создание фабрик привело к росту возможностей трудоустройства для женщин, например фабричные цеха на границе между Мексикой и США и текстильные предприятия в Азии. Эти предприятия в значительной степени зависят от работы трудящихся-женщин и дали им возможность найти работу в других странах. В 2001 г. в Маврикии женщины составляли почти  $\frac{3}{4}$  всех иностранных трудящихся, которые работали в швейном и текстильном секторах. Так, в Таиланде число жен-

---

<sup>1</sup> Путь к воплощению надежды. Женщины и международная миграция / Народонаселение мира в 2006 г. Нью-Йорк: ЮНФПА, 2006. С. 50.

щин-мигрантов из Мьянмы составляет почти 70% в рядах рабочей силы. Заработная плата здесь гораздо выше — в своей родной стране женщины могут в лучшем случае зарабатывать примерно 15 долл. в месяц по сравнению с примерно 80 долл. в месяц в Таиланде<sup>1</sup>. Однако здесь нередко имеют место правонарушения. К числу таких правонарушений относятся удержание заработной платы, недоплата, задолженность вербовочному агентству, неадекватное медицинское обеспечение, эксплуатация и плохие условия труда и жилищные условия.

В глобальном масштабе уже не остается секретом, что женщины, которые мигрируют за рубеж в качестве домашних работников или работников сферы обслуживания, работников индустрии развлечений, производственных или сельскохозяйственных рабочих, занимают низший уровень в общественно-трудовой иерархии. Они подвержены многочисленным рискам.

Психологическое, физическое и сексуальное насилие — это всеобщая проблема. Домашние работницы не считаются конкурентами на рынке труда, который занят исключительно местными жительницами. Причем попытки сделать домашний сектор более легитимным, как правило, являются неэффективными.

Таким образом, профессиональная структура выезда женщин за рубеж с целью трудоустройства весьма разнообразна. Однако женщины — трудовые мигранты, применяющие свой труд в любом из секторов экономики, традиционно получают меньше, чем местные жительницы, и испытывают на себе целый ряд трудовых правонарушений.

## 10.2. Каналы миграции женщин за рубеж

Большая часть женщин мигрирует по каналам временной миграции. Однако многие съезжают за рубеж несколько раз в течение своей жизни, заключают несколько

---

<sup>1</sup> Путь к воплощению надежды. Женщины и международная миграция / Народонаселение мира в 2006 г. Нью-Йорк: ЮНФПА, 2006. С. 52.

трудовых контрактов или живут и работают в стране в течение нескольких лет, а в некоторых случаях даже на постоянной основе.

Международная организация по миграции выделяет несколько категорий женщин — международных мигрантов.

1. *Женщины — постоянные иммигранты.* Это легальные мигранты, допущенные в страну приема на постоянное место жительства. Только незначительное количество стран все еще выдают разрешения на ПМЖ, преимущественно США, Канада, Австралия и Новая Зеландия. Женщин допускают в страну преимущественно как зависимых от мужчин-мигрантов, к примеру, по программе воссоединения семей. Такие женщины часто сталкиваются с ограничениями по участию в рынке труда.

2. *Женщины как временная рабочая сила.* К данной категории могут относиться: сезонные работники, занятые только часть года, потому что работа, которую они выполняют, зависит от сезонных условий; женщины-мигранты, приглашенные участвовать в конкретном проекте в стране приема в течение определенного периода, который выполняется под руководством ее работодателя. Контрактные работники имеют контрактное соглашение, которое устанавливает сроки занятости и не позволяет менять место работы. Временным работницам-мигрантам разрешается работать ограниченный период в определенной сфере занятости или заниматься определенной работой, а также менять работодателя и обновлять разрешения на работу. Большинство женщин — трудовых мигрантов являются неквалифицированными или полуквалифицированными работниками, но все более женщин насчитывается среди высококвалифицированных и профессиональных мигрантов, часто относимых к феномену «утечка умов».

3. *Женщины-беженцы и ищущие убежища.* Некоторые страны сейчас принимают иммиграционные программы для «женщин групп риска», которые обеспечивают специальные возможности расселения женщин-беженцев и их детей; критерии для предоставления статуса беженца женщинам,

спасающимся от преследования на основе *гендерной дискриминации*, включая изнасилования.

4. *Женщины как нелегальные мигранты*. Нелегальными трудовыми мигрантами признаются:

4.1. Женщины, которые въезжают в страну легально, но остаются и занимаются трудовой деятельностью не по закону. Это касается тех, кто остается на территории страны после окончания срока визы или контракта либо уходит от своего работодателя, и соответственно их проживание и работа на территории страны приема не соответствуют действующим иммиграционным законам. Более конкретными примерами данного вида нелегальной миграции могут быть:

- женщина нелегально въехала в страну по туристской визе, которая не дает ей право работы, но которая тем не менее находит работу где-нибудь в сфере обслуживания;
- женщина-мигрант, которую наняли легально и которая въехала в страну легально по артистической визе максимум на 3 месяца, но осталась на более долгий срок;
- домашний работник, который работает у нескольких работодателей, а не у того единственного, который оговорен в контракте;
- домашний работник-мигрант, который сбежал от своего работодателя из-за жестокого отношения и нашел работу у другого работодателя, не имея контракта или рабочей визы.

4.2. Те, кто въезжает и проживает легально, но не имеет права работать и занят в неформальных незаконных секторах экономики. Это, как правило, женщины, которые мигрировали как супруги, и те, чьи разрешения на проживание не предусматривают еще и разрешения на работу.

4.3. Те, кто прибыл нелегально и кто ищет возможность изменить свой статус, найдя легальную работу. Например, женщина платит владельцу морского судна, чтобы он перевез ее ночью на неохраямую часть береговой линии страны приема.

4.4. Те, кто въехал нелегально, проживает и работает нелегально. Такой вид нелегальной миграции основан на

*трэффике* и контрабанде. Например, женщина, проданная семьей в рабство.

В стране происхождения женщин — трудовых мигрантов существуют ограничения на выезд на работу, например в отдельных странах выезд женщин за рубеж в поисках работы (прежде всего в сфере домашнего обслуживания) ограничивается возрастом, в других странах происхождения женщины считаются нелегальными мигрантами, если они не прошли все необходимые регистрационные процедуры, даже если в странах транзита или приема им могут и не присвоить статус нелегального мигранта.

Существует несколько основных каналов, через которые осуществляется выезд женщин: официальные, полуофициальные и нелегальные. Первый из них — это организованный экспорт женского труда в сферу общественных и домашних услуг экономически развитых государств, т.е. осуществляемый легально, по рабочей визе.

Рабочая виза может быть выдана благодаря действию, во-первых, механизма межправительственных соглашений.

Роль государства в регулировании процесса женской трудовой миграции может значительно различаться в зависимости от типа эмиграционной политики или политики занятости резидентов за рубежом, которую страна проводит.

1. Политика невмешательства: правительство не вмешивается в отношения между работником и зарубежным работодателем, не устанавливает стандартов заключения трудовых контрактов, считая это заботой только потенциального работника и работодателя.

2. Регулируемая система: государство-донор принимает соответствующие законы и регулятивы, касающиеся процесса найма граждан страны для работы за рубежом. Государство позволяет частным агентствам быть главными действующими лицами по найму рабочей силы за рубежом, но тем не менее принимает законы, ограждая граждан от действий нарушителей в данной сфере.

3. Государственно-управляемая система: государство не только регулирует порядок организации системы подбора кадров для работы за рубежом, но и само организует госу-

дарственные агентства по найму за рубежом. Государство в данном случае также регулирует спрос на рабочую силу для работы за рубежом (открывая новые и улучшая старые направления выезда рабочей силы) и предложение (улучшая навыки рабочих — мигрантов и вынуждая приоткрывать ранее скрытые навыки и умения); вмешивается в процесс найма работников и защиты работников.

4. Государственная монополия: государство берет на себя обязательства по монопольной организации процесса выезда работников за рубеж с целью трудоустройства. В данном случае у частных посредников нет возможности заниматься подобным бизнесом.

Естественно, что там, где государство само активно вмешивается в процесс трудоустройства за рубежом, меньше риск насилия и жестокого обращения с женщинами за рубежом. Государство может включиться в процесс найма через созданные им службы трудоустройства за рубежом (которые оказывают услуги бесплатно) и зарубежные представительства по трудоустройству. Также государству следует плотно работать с организациями работодателей и работников, чтобы обеспечить прозрачность миграционной системы. Еще один механизм работы государства — поощрение через субсидии местных представителей бизнеса направлять своих работников по зарубежным контрактам.

Однако частные посредники пользуются большим спросом у потенциальных трудовых мигрантов по сравнению с государственными агентствами занятости, так как последние не могут конкурировать по эффективности и цене с частными посредниками; пассивно занимаются поддержкой и развитием данного сегмента рынка услуг; малодоступны в сельских районах, где живут потенциальные мигранты.

Таким образом, рабочая виза может быть получена и через частные рекрутинговые агентства.

Фактически во многих странах налицо рост «миграционной индустрии», в которую входят разного рода частные агентства, облегчающие международную женскую трудовую миграцию. Однако в последнее время процветают нелегальные агентства по найму, к числу которых могут отно-



ситься: рекрутер-одиночка, как правило, сам недавно возвратившийся из-за рубежа, который выбирает наиболее уязвимых — женщин и девочек и привлекает их большими заработками за рубежом, вовлекая в проституцию и трэффик; агентства-«однодневки», действующие под прикрытием служб занятости, туристских агентств, модельных и брачных агентств, служб досуга; большие по размеру хорошо организованные синдикаты, которые имеют офисы во многих странах, связанные с криминальным перемещением людей.

Работа частных агентств по найму регулируется ст. 3 гл. 2 Конвенции МОТ «О занятости мигрантов» (1949), а также Конвенцией МОТ «О частных агентствах по трудоустройству» (1997). Согласно положениям второй упомянутой Конвенции, частные агентства по трудоустройству не должны брать плату с работников за свои услуги она берется только в исключительных случаях, установленных государством, т.е. за отдельные услуги и в отношении определенных групп мигрантов. Причем через заключенные межправительственные соглашения государства должны обеспечивать наказание для тех частных агентств, которые вовлекают клиентов в работу за рубежом, связанную с нелегальными действиями и насилием.

Третий официальный канал найма — наем непосредственно работодателем. Если работник приезжает из страны, где государство само активно проводит политику экспорта рабочей силы, то работодатель предоставляет подписанный контракт о найме работника непосредственно органам, ответственным за эмиграцию в стране-доноре. Затем власти страны отправки дают запрос своей дипломатической миссии в стране приема, чтобы проверить существование данного работодателя, условия работы, указанные в контракте, выяснить понимает ли работник условия контракта, а затем уже дают разрешение на выезд работника за рубеж с целью работы там. Работодатели, которые пытаются нелегально нанять или переправить работников за рубеж, могут являться владельцами публичных домов, фабрик, агентств по поиску домашних работников. Они делают это в обход офи-

циальных каналов, потому что труд женщин, нанятых нелегально, дешевле, их проще контролировать и дать им самую грязную работу.

Другой канал — заключение смешанных браков через систему «невест по переписке», что сопряжено с высокой степенью коммерциализации на стадии подбора партнерши для предполагаемого супруга. Во многих случаях осуществляется принуждение к работе на ферме или обслуживанию старых родителей «жениха», одиноких или инвалидов. Часто фиктивный брак является способом рекрутирования женщин на нелегальную работу в секс-индустрии. В ряде стран используется специальная «виза невесты», что дает легитимную основу этому бизнесу.

Одним из основных каналов можно считать туризм, который уже в 1980-е годы усилил проникновение секс-сервиса в жизнь крупных западных фирм, которые могут являться как производителями (организаторами), так и потребителями секс-услуг. Запущенные однажды в оборот, такие практики стали частью «культурных» механизмов, которые вошли в жизнь аппарата управления корпорациями (например, Япония). В начале 1980-х годов японское посольство в Филиппинах ввело так называемую «визу работника индустрии развлечений» для импортирования секс-рабочих, что фактически привело к легитимизации секс-миграции. То же сделала и Швейцария.

Въезд женщин по туристической и студенческой визам для этих целей также является весьма распространенным. Можно выделить и такие каналы выезда, как «челночные» поездки и вербовка через личные связи и знакомства. В последнее время стал весьма распространенным такой канал выезда, как Au-Pair («работа + учеба») для женщин, чей возраст не превышает 25 лет.

В ряде стран Азии распространен наем через неформальные объединения, родственные и семейные связи.

Для женщин информация о возможностях миграции, пришедшая через родственников, друзей, семейные связи, кажется более надежной, чем услышанная из какого-либо другого источника. Женщины всегда в большей степени по-

лагаются на социальные связи. Многие выезжают к родственникам за рубеж и остаются там. По данным статистики, в Шри-Ланке 32% женщин выезжают по родственным каналам и семейным связям, 16,5% следуют за работниками-мужчинами, а остальные доверяют свою судьбу частным агентствам.

Исследователи МОТ установили, что женщины в большей степени, чем мужчины, стремятся воспользоваться нелегальными каналами по таким причинам, как:

- ограниченный доступ к правдивой и достоверной информации;
- отсутствие времени поиска легальных каналов трудоустройства;
- достаточно рестриктивная, запутанная, затратная по времени и деньгам процедура легального выезда и занятости за рубежом;
- отсутствие финансовых ресурсов, чтобы заплатить положенные законом выплаты за процедуру оформления для работы за рубежом;
- сущность работы и формы миграции, доступные женщинам, часто принуждают их полагаться на нечестных рекрутеров и агентов;
- незаконно действующие рекрутеры могут также активно выискивать женщин, так как последние более доверчивы, чем мужчины.

В силу того, что женщины используют чаще, чем мужчины нелегальные каналы, правительства стран приема принимают все более жесткие (рестриктивные) меры по ограничению въезда женщин — трудовых мигрантов, чем мужчин, учитывая то, что женщины трудятся в специально отведенных для них маргинальных секторах экономики, где в основном их труд носит нелегальный характер и где больше вероятность нарушения их прав. Законодательство стран Западной Европы, в частности, ориентировано на приток именно неквалифицированной или низкоквалифицированной женской рабочей силы.

Поскольку многие страны и Запада, и Востока ограничивают приток низкоквалифицированной рабочей силы и до-

говаривающиеся о работе стороны (женщина — мигрант и ее потенциальный работодатель) не хотят нести бремя дополнительных расходов на оформление разрешения на работу и на проживание, выгоднее нелегально въезжать на территорию принимающей страны, часто находя уже работодателя на месте.

Остановить поток нелегальной женской миграции правительства стран приема женщин — трудовых мигрантов пытаются путем ужесточения процедур предоставления необходимых социальных услуг женщинам-гастарбайтерам в случае отсутствия у них легального разрешения на проживание и на работу.

Женщины — трудовые мигранты должны понимать, что во многих странах приема национальное законодательство определяет права мигрантов только для высококвалифицированных, профессиональных и технических работников. Права так называемых работников «3D», т.е. выполняющих грязную, опасную и низкоквалифицированную работу, таких, как домашние работники, работники индустрии развлечений, работники на фабриках и стройках, не защищены законом. Им не обеспечены даже минимальные стандарты по закону, их трудовые условия не отслеживаются инспекциями по труду, они не имеют права отстаивать свои права в суде.

Во многих странах существуют программы для женщин на уровне образовательных учреждений, неправительственных организаций, которые предоставляют женщинам информацию об иммиграционном законодательстве стран приема, мерах предосторожности при поездках за рубеж.

Россия относится к числу стран, в отношении которых действуют серьезные ограничительные меры на внешнюю трудовую миграцию на международной арене. Не являясь членом ЕС и участником Шенгенского соглашения, Россия сталкивается с определенными визовыми и трудовыми барьерами при отправке российских граждан на трудоустройство за рубеж. К тому же со многими странами, принимающими российских мигрантов, не заключены межгосударственные соглашения, которые бы позволили расширить легитимное поле внешней трудовой миграции.

### 10.3. Возможные риски участия женщин в международной трудовой миграции

Женщины являются группой особого внимания для представителей иммиграционных служб стран приема трудовых мигрантов. Это связано с рядом факторов.

**Экономический фактор** объединяет следующие особенности кросс-национального трансферта женского труда:

1. Репродуктивные характеристики труда женской рабочей силы за рубежом. Женщины являются поставщиками (провайдерами) зачастую дешевых услуг в сфере обслуживания, а часто и в сфере сексуальных услуг. Феминизация международной трудовой миграции в совокупности с фактом, что большинство возможностей работы для женщин-мигрантов находится в нелегальном секторе (домашняя работа, секс-индустрия), а также существование сексегрегированных рынков труда способствуют увеличению дискриминационных рынков труда в странах приема.

2. Маргинализация и девальвация их труда в родной стране и за рубежом предопределены исторически сложившейся ролью женщины в обществе, а также низким образовательным и профессиональным уровнем женской рабочей силы, мигрирующей в основные страны приема.

3. Характерные особенности женского труда: его гибкость по сравнению с мужским трудом (в контрактах редко четко устанавливаются условия труда и занятости женщины на определенном рабочем месте), индивидуальный характер найма женщин в сферу услуг затрудняет поиск работодателя и приводит к многочисленным махинациям в сфере трудоустройства женщин за рубежом.

4. Особые условия социальной защиты женщин, связанные с особенностями их здоровья и репродуктивными характеристиками, которые должны им обеспечить страны приема.

5. Женская рабочая сила несет в себе серьезный эмиграционный потенциал, связанный с желанием женщины получить разрешение на постоянное место жительства или удачно выйти замуж.

**Правовой аспект** женской трудовой эмиграции связан с тем, что женщины составляют большинство работников, переправляемых за границу нелегальным способом, а значит, являются основными жертвами работоторговцев. Нелегальное положение в странах приема обязывает их заниматься нелегальным трудом, связанным прежде всего с работой в сфере сексуальных услуг или приближенных к ним по статусу. Это заставляет правительства стран приема осуществлять специальные меры по легализации статуса женщин-мигрантов путем выдачи разрешения на оказание сексуальных услуг на основе самозанятости.

На наш взгляд, все перечисленные выше факторы являются следствием четырехкратной дискриминации женщин — трудовых мигрантов на рынке труда зарубежных стран.

Женщины-мигранты могут подвергаться дискриминации, эксплуатации и насилию несколькими способами: как женщины; как иностранки в сравнении с коренными жителями; как зависимые в сравнении с автономными мигрантами; как нелегальные мигранты в сравнении с легальными мигрантами.

Специфическими причинами существования подобных видов дискриминации могут быть:

- сохранение гендерных стереотипов и сегрегации на рынке труда;
- недостаточная трудовая и социальная защита;
- дискриминационная иммиграционная политика;
- законодательная неграмотность и страх властей;
- зависимость от работодателя;
- замкнутые, изолированные условия работы;
- недостаток организации и представлений о работе;
- ксенофобия и «навешивание ярлыков».

*1. Сохранение гендерных стереотипов на рынке труда и сегрегация на рынке труда.*

Неадекватное отношение к женщинам на рынке труда зарубежных стран предопределило их слабой, неустойчивой позицией. Тогда как мужчинам предоставлен широкий круг работ от низкоквалифицированных до высококвалифици-

рованных, работы, которые предоставляют женщинам не выходят за рамки традиционных ролей ухода и работы по дому.

*2. Недостаточная трудовая и социальная поддержка.*

Женщины — трудовые мигранты заняты в неформальных секторах экономики, которые не охватываются или охватываются только частично трудовым законодательством, мерами социальной защиты и социального обеспечения страны приема. Такие виды занятости, как домашняя работа, исключены из трудового кодекса многих стран. Трудовые отношения в данной сфере являются личным делом работника и работодателя. Их ситуация не отслеживается трудовой инспекцией, женщины — трудовые мигранты не имеют доступа к судам.

*3. Дискриминационная иммиграционная политика.* Она может проявляться в нескольких вариантах:

1) женщинам могут позволить въезжать как самостоятельным трудовым мигрантам только определенных сфер занятости, находящихся, как правило, на дне рабочей пирамиды;

2) распространение принципа «правило одного работодателя». Работник не имеет право менять работодателя, а следовательно, может потерять работу и быть высланным из страны;

3) обложение налогами и накладывание долговых обязательств на работодателей, нанимающих женщин — трудовых мигрантов, особенно домашних работников. Подобные денежные условия, особенно если фиксированные суммы очень высоки, могут иметь эффект подталкивания работодателей к снижению зарплат трудовым мигрантам в сфере домашнего обслуживания, чтобы восстановить затраты на сборы и ограничить свободу их передвижений, чтобы гарантировать, что они не лишатся права обеспечения долговых обязательств;

4) женщины — трудовые мигранты могут проходить периодические обязательные медицинские обследования, включая тесты на беременность, венерические заболевания, передаваемые половым путем, и ВИЧ/СПИД. В случае по-

ложительных результатов по любому из тестов они высылаются из страны;

5) женщины, которых преступным путем переправили за рубеж, классифицируются как нелегальные мигранты, их больше связывают с преступниками, совершившими преступление, чем с жертвами;

6) не создан эффективный механизм жалоб, доступный мигрантам-рабочим, которые пострадали от эксплуатации и насилия.

#### *4. Законодательная неграмотность и страх властей.*

Многие женщины не знают своих прав, боятся обратиться в суд, не знают, к кому обратиться за помощью, особенно если они находятся на нелегальном положении и им грозит высылка из страны.

#### *5. Зависимое от работодателя положение.*

Как правило, отношения между работником и работодателем выстраиваются в пользу работодателя, который пользуется зависимым статусом работников, занятых прежде всего в сфере домашнего обслуживания.

Отношения между женщинами — трудовыми мигрантами, занятыми домашним обслуживанием, и работодателем неравны по причинам:

- 1) должны работодателю определенную сумму денег;
- 2) заработная плата мигрантов может удерживаться;
- 3) пребывание в стране зависит от обеспечения визой со стороны работодателя;
- 4) паспорт и иные документы на проезд удерживаются работодателем;
- 5) живут в одном доме с работодателем и его семьей;
- 6) не могут свободно говорить на языке страны приема;
- 7) по закону не разрешается менять работодателя;
- 8) боятся, что о них станет известно полиции, особенно если они нелегальные мигранты.

Подобная практика распространена во многих странах. Наиболее наглядный пример — ОАЭ. Здесь существует так называемая система «кафала», в основе которой лежит требование, чтобы каждый работодатель выступал в качестве спонсора для своего иностранного работника, «кафила», ко-



торый оплачивает визу, необходимые расходы, связанные с переездом работника к нему. Это дает ему ряд прав, ущемляющих права прежде всего женщин — домашних работников, которые в большом количестве проживают в ОАЭ. Въезжая в дом хозяина, женщина теряет право на независимость и самостоятельность. Работодатель на вполне законных основаниях имеет право отобрать паспорт, другие официальные документы до дня отъезда. Первые 3 или 4 месяца работник и работодатель имеют право обратиться в рекрутинговое агентство, чтобы разрешить проблемы в их взаимоотношениях или изменить статус или место работы женщины — трудового мигранта, занятого в сфере домашнего обслуживания, но, как правило, женщина не знает о подобных правах<sup>1</sup>.

*6. Индивидуальные или изолированные условия работы.*

Некоторым не разрешается использовать телефон или контактировать с друзьями, иногда разрешается писать письма, проверяемые работодателем. Они оказываются отрезанными от систем поддержки, их контракт жестко ограничивает их общение с работодателем и членами его семьи.

*7. Недостаток в организации и представлении своих интересов.*

Женщины, как правило, не имеют права на собственные организации и представление своих интересов. Только в двух странах (Гонконг и Япония) женщины имеют право на регистрацию профессиональных союзов. В некоторых странах (Малайзия) женщинам вовсе запрещают объединяться в профессиональные союзы и даже социальные клубы. Значительные послабления существуют в США и странах Латинской Америки.

*8. Ксенофобия и «навешивание ярлыков».*

Женщины — трудовые мигранты уязвимы не только потому, что они иностранки и женщины, но и потому, что их работа расценивается коренным населением как ничего не

---

<sup>1</sup> Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers. An Information Guide. Booklet 4. Working and living abroad / Gender Promotion Programme. International Labour Office. Geneva. P. 64.

значаящая. О них говорят как о «не заслуживающих такого же уважения и понимания, как по отношению к другим людям».

Женщины — жертвы трэффика, занимающиеся проституцией, особенно уязвимы, поскольку:

- они полагаются на милость агентов, работодателей и трэффикеров;
- проституция вообще может быть нелегальным занятием в стране приема;
- их часто приравнивают к преступникам, так как их пребывание в стране противоречит закону;
- многие страны не имеют законодательства, которое бы преследовало трэффикеров и защищало жертв трэффика;
- им недоступны средства правосудия в стране пребывания.

Подобный риск возникает в силу того, что службы иммиграции и эмиграции и средства регулирования часто нечувствительны и гендерно-нейтральны в своих направлениях работы и влиянии на миграционную политику.

Рассмотрим основные нарушения, которые могут быть связаны с женщинами — трудовыми мигрантами, выезжающими с целью трудоустройства за рубеж. Последние должны четко осознавать возможности дискриминации, эксплуатации и жестокого обращения. К основным типам дискриминации, эксплуатации и жестокого обращения могут относиться:

*1. Нарушение трудового контракта или его отсутствие.*

Данный пункт включает:

- невыдачу контракта работнику, что приводит к незнанию того, куда работник едет;
- заключение контракта между работодателем и рекрутинговым агентством в обход работника без выдачи его работнику или наличие дополнительного контракта между работодателем и рекрутинговым агентством к основному контракту между работником и работодателем;
- предложение несуществующей работы. Изначально работа предлагается в легальных секторах экономики, а за-

тем ее принуждают заниматься нелегальной деятельностью, например проституцией;

- наличие разногласий по дополнительным пунктам в контракте между работодателем и рабочим-мигрантом, касающихся пунктов, которые могут ограничивать, например, свободу передвижения или свободу общения мигранта;
- подмену контракта: по прибытии за рубеж женщин заставляют подписывать другой контракт, который, как правило, составляется на другом языке. В нем может быть указана более низкая оплата труда, иные сроки работы и т.д.;
- заявление об обязательствах: по прибытии от женщин – трудовых мигрантов требуют подписать дополнительную форму, известную как «заявление об обязательствах», которая часто имеет эффект ограничения свободы на объединение и перемещение. Существуют также разногласия по вопросу об «аморальной деятельности», которые отражают негативное восприятие мигрантов коренными жителями. Хотя подобные «заявления» не имеют законодательной силы, они тем не менее привязывают женщин к своим агентам;
- необоснованное прерывание контракта может состоять в том, что женщине-мигранту позволяют вернуться в страну происхождения, но сообщают иммиграционным властям страны выезда о том, что с ней прервали контракт из-за «неудовлетворительной работы, воровства и т.д.». Когда женщина возвращается обратно с целью найти работу, то ее могут даже арестовать.

## *2. Тяжелые условия проживания и работы.*

Они могут выражаться в следующем:

- 1) очень низкая заработная плата;
- 2) неадекватная плата за труд равной ценности в основном основана на этнических предпочтениях;
- 3) удержание заработной платы – повсеместное явление в сфере домашнего обслуживания и индустрии развлечений, работодатели обосновывают его следующим образом: контроль за работником, чтобы не сбежал; долг работника; необходимо время, чтобы понять, соответствует ли работ-

ник своему рабочему месту. Некоторые работники заявляют, что работодатели сначала отдают зарплату, потом забирают, а затем отрицают, что забрали;

4) сверхурочные часы работы: работники в сфере домашнего обслуживания работают свыше 15 ч и могут быть вызваны хозяевами в любое время суток;

5) выполнение двух и более работ: помимо выполнения домашней работы могут заниматься уборкой в ресторане хозяина или продавать в его магазине, могут также обслуживать его родственников или друзей, проживающих в других домах;

6) отсутствие выходных дней и отпуска — повсеместное явление. Однако в некоторых странах работники-мигранты не имеют отпуска, но им компенсируют его в денежном эквиваленте (Малайзия).

7) плохое питание. В основном работодатели запрещают работникам есть ту пищу, которую едят сами, оставляя им объедки. Только некоторые уважают вкусовые пристрастия своей прислуги.

3. *Договоренность о жилье для женщин-мигрантов* различается в зависимости от вида работы, которую они выполняют, но в большинстве случаев не соответствуют действительности:

- домашним работникам часто предоставляются нестандартные жилищные условия, такие, как матрас на полу кухни, жилая комната или проживание совместно с детьми. Это прямое нарушение пунктов контракта, которое означает, что работник не имеет права на личную жизнь и собственную зону в доме;
- работники ресторанов, отелей или на производстве часто обеспечиваются местом в переполненном общежитии, в котором прослеживается недостаток пространства, отсутствуют возможности для личной жизни и гигиены;
- женщины — трудовые мигранты, которым приходится самостоятельно искать жилье, сталкиваются с такими проблемами, как дискриминация, нежелание сдавать им жилье или стремление брать завышенную плату;

- женщины — трудовые мигранты, работающие в качестве проституток или в индустрии развлечений, часто проживают в помещениях, подобных тюрьмам, в охраняемых домах или комнатах рядом с барами, чтобы предотвратить их побег;
- женщины — трудовые мигранты, которые стали жертвами трэффика и которым удалось сбежать от трэффикеров, нуждаются в проживании на территории специальных убежищ, которые не всегда, однако, доступны подобной категории женщин.

#### *4. Ограничение свободы передвижения.*

Право на свободу передвижения закреплено в Международном соглашении о гражданских и политических правах (1966 г.), а также в Международной конвенции по защите прав трудящихся-мигрантов или членов их семей (1990 г.). Однако распространенной практикой для работодателей стало удержание паспортов и других документов трудящихся-мигрантов. Ограничение передвижения отражает негативное восприятие их местными жителями, которые считают, что необходимо их держать под контролем во избежание распространения «аморальных действий».

В некоторых случаях сами власти или рекрутинговые агентства поощряют работодателей к подобной практике. В Малайзии и Сингапуре власти взимают залог за наем работника-мигранта и налагают долговые обязательства на работодателей как средство, чтобы работники-мигранты не могли нарушить свой контракт. В Сингапуре это обязательство составляет 5 тыс. долл., а в Малайзии — 500 долл. Работодатели воспринимают это как причину для ограничения свободы действий работников.

#### *5. Плохое обращение и насилие.*

Женщины — трудовые мигранты подвергаются насилию в доме хозяина, в общественных местах, со стороны местных властей. Основными формами насилия, жестокого обращения являются: вербальное, психологическое и физическое насилие и нарушение прав, сексуальные издевательства и нарушения прав на сексуальной почве.

**6. Риск потери здоровья и безопасности и недостаточность социальной защиты.**

Основные причины: тяжелые условия труда (длительность рабочего дня, необходимость выполнять несколько работ — в доме своего хозяина, в его бизнесе или в доме его родственников), несоответствующий рацион питания, плохие жилищные условия, неадекватные часы отдыха. Тем, кто работает на фабриках и в магазинах, приходится сталкиваться с плохой оснащённостью рабочих мест, они часто подвергаются риску, имея дело с особыми видами материалов или оборудованием с низкой техникой безопасности. Поэтому повсеместно происходят несчастные случаи и травмы.

Женщины — трудовые мигранты находятся в группе риска переносчиков заболеваний, передающихся половым путем, ВИЧ/СПИДа, а также нежелательной беременности, алкоголизма, прежде всего это касается тех, кто работает в индустрии развлечений и занимается проституцией. Причем их чаще всего и обвиняют в заражении подобными заболеваниями.

Проблема их плохого здоровья кроется в недостатках их социальной защиты, недоступности к системе здравоохранения. Так, в Японии незарегистрированные мигранты не имеют доступа к национальным схемам страхования здоровья.

Проблемы со здоровьем для женщин — трудовых мигрантов усугубляются, так как многие пытаются их скрыть от работодателей, поскольку велик риск разрыва контракта и депортации.

**7. Принудительный труд и долговая яма.**

В Европе Парламентская Ассамблея Совета Европы созвала Комитет министров, чтобы разработать Хартию прав домашних работников, необходимую для защиты от «домашнего рабства». Ассамблея особое внимание уделила тому факту, что значительное количество жертв работает на дипломатов или других иностранных граждан, которые согласно Венской конвенции 1961 г. имеют дипломатический иммунитет.

Подобная дискриминационная практика основана на случаях нарушения прав вполне легально въезжающих мигрантов, в данном случае не рассматривается нелегальная миграция и трэффик как ее крайняя форма, сопряженный с самыми грубыми нарушениями прав женщин — трудовых мигрантов, их сексуальной и физической эксплуатацией. Дискриминация их прав происходит от незнания условий контракта или его подмены.

#### 10.4. Миграционный поток женщин из России

Россия активно включилась в процессы международной миграции во второй половине 1980-х годов прошлого века. В 1993 г. был принят Закон «О въезде в Российскую Федерацию и выезде из Российской Федерации», который обозначил начало свободной миграции в России. За последние годы страна превратилась из изолированного закрытого общества в крупный мировой центр выезда и въезда мигрантов. Об этом свидетельствуют данные статистики (табл. 10.4.1).

Естественно, подобные статистические данные не отражают реальную ситуацию с выездом женщин за рубеж из России с целью трудоустройства. Реальные цифры могут быть больше в 20–30 раз.

При этом на протяжении всего рассматриваемого периода географические предпочтения россиян, желающих работать за рубежом, практически не менялись. Наиболее крупными импортерами российской рабочей силы оставались Кипр, Великобритания, Германия, Греция, Республика Корея и Япония. В официально зарегистрированном потоке трудовых мигрантов преобладают мужчины в возрасте 30–39 лет и женщины в возрасте 18–29 лет. При этом удельный вес женщин в миграционном потоке колеблется от 6,3 до 16,6%.

Происходит интеграция страны в тот гендерный режим миграции, который складывался в мире на протяжении нескольких послевоенных десятилетий. В основе этого режи-

Таблица 10.4.1

**Масштабы временной трудовой миграции за границу женщин  
из России в 1994–2004 гг., человек**

Год	Количество женщин, выехавших на работу за границу по контрактам	В том числе в возрасте от 16 до 29 лет
1994	560	345
1995	1102	471
1996	1126	653
1997	1489	779
1998	2889	1458
1999	2952	1366
2000	5716	3808
2001	7458	5487
2002	6586	4408
2003	7834	5642
2004	9819	7901
Итого	47 531	32 318

Источник: данные ФМС МВД РФ.

ма лежит определенное разделение труда, которое сформировалось в результате *национально-гендерной сегрегации* работников в постиндустриальных обществах. В этом разделение труда женщинам-мигрантам отведена роль поставщиков дешевых услуг, в том числе маргинального характера. Появление России и других посткоммунистических стран на международной миграционной сцене инициировало новый передел западных рынков индустрии услуг и развлечений, включая секс-индустрию.

Выделение женской миграции в отдельное направление научного исследования является нетипичным для современных миграционных концепций и потому вызывает многочисленные споры и разногласия.

Можно выделить несколько видов структуры миграционного потока женщин из России:

1. Возрастная структура женской трудовой эмиграции. Женская миграция обладает своими особенностями в плане



такой социально-демографической характеристики, как возраст. Это в подавляющем большинстве молодые (до 35 лет) и очень молодые (до 20 лет) женщины и девушки, часто не закончившие или прервавшие свое образование, принадлежащие к различным слоям общества<sup>1</sup>.

2. Структура женской трудовой миграции по уровню образования. В структуре выезда женщин по уровню образования главным образом представлены женщины с низким уровнем образования, хотя уровень образования не является показателем, напрямую определяющим желание трудоустроиться за рубежом. По мнению Н.В. Ходыревой и М.Г. Цветковой, с повышением возрастных и образовательных данных снижаются установки на работу за границей (50%), еще определеннее — на длительное проживание в другой стране (36%) и, наконец, сравнительно малопривлекательным становится иностранный жених (26%)<sup>2</sup>. Однако это не дает повода полагать, что женщины с высоким уровнем образования не стремятся за границу. Здесь большое значение имеет опыт пребывания за «пограничной чертой», более близкое знакомство с перспективами трудоустройства и жизни за рубежом.

3. Структура женской трудовой миграции по мотивации. Специалисты Международной организации труда определили три основных уровня мотивации, по которым женщины стремятся трудоустроиться за рубежом.

1. *Индивидуальный уровень.*

Главные причины, по которым женщины пытаются найти работу за рубежом:

- хорошо зарабатывать;
- поддержать потребности семьи — как стратегия выживания;
- заплатить за образование собственных детей или более младших сестер и братьев;

---

<sup>1</sup> Тюрюканова Е.В., Малышева М.М. Женщина. Миграция. Государство. М.: Academia, 2001. С. 29.

<sup>2</sup> Ходырева Н.В., Цветкова М.Г. Россиянки и явление траффика// Социс. 2000. № 11. С. 143.

- иметь деньги на специфические цели: купить дом, начать заниматься бизнесом, предпринять религиозное паломничество;
- уклониться от жестокого обращения дома и проблематичного отношения с супругом или другими членами семьи;
- достичь эмансипации и независимости.

## *2. Принятие решений на уровне семьи.*

Для женщины при выезде за рубеж часто доминирующей оказывается не только индивидуальная мотивация, но и решение, которое в связи с этим принимает семья — муж, отец и другие члены семьи. Влияние семьи на принятие женщиной решения зависит от того, насколько полно реализуются семейные функции.

В ряде азиатских стран женщины оказываются более предпочтительными мигрантами, чем мужчины. Во многих частях света среди женщин растет тенденция брать на себя ответственность за выживание всей семьи и поиска источников дохода: становится все больше одиноких матерей, женщин — единственных кормильцев в семье. Во многих случаях женщины могут иметь лучшие шансы заключить трудовой контракт за рубежом и часто принуждаются отцами, братьями или мужьями мигрировать туда в поисках работы. Для замужних женщин с детьми возможность их выезда будет зависеть от того, смогут ли другие члены семьи взять на себя ответственность по ведению хозяйства. В сельской местности незамужние девушки часто мигрируют в одиночку, поскольку в них не испытывают нужды при ведении сельскохозяйственных работ или домашнего хозяйства, а других альтернатив занятости в деревне нет. Бывают случаи продажи молодых женщин и девочек траффикерам собственными семьями, чтобы выплатить долг. Все чаще дочерей выбирают для миграции, потому что они — более надежный источник денежных переводов.

## *3. Макрофакторы.*

Станет ли женщина трудовым мигрантом, зависит от более широкого круга социально-экономических условий, в особенности от возможностей рынка труда, доступных

женщине дома и за рубежом, возможностей легальной трудовой миграции, доступа к информации о миграционном процессе и поддержке структур, доступных для потенциальных и реальных мигрантов. Зависит также от структурных факторов, которые находятся в основе гендерного неравенства в общине, обществе и экономике. Социально-культурные нормы или политика правительства могут не способствовать равному доступу женщин вместе с мужчинами к образованию, подготовке, ресурсам и возможностям занятости и делать их более уязвимыми к насилию и эксплуатации в миграционном процессе. Естественно, это заставляет некоторые страны накладывать ограничения на въезд женщин, что лишь способствует подталкиванию женщин к нелегальным формам переезда и трудоустройства за рубежом.

4. Структура миграции по направлениям выезда (территориальная) может быть основана на общепринятых классификациях миграции и на географических предпочтениях мигрантов. Так, различают внутреннюю и внешнюю миграцию населения.

Для целей рассмотрения международной трудовой миграции женщин большую ценность представляет изучение классификации внешней миграции. Она подразделяется на эмиграцию (переселение в другую страну на постоянное или временное (на длительный срок) местожительство, часто со сменой гражданства) и иммиграцию (въезд в страну граждан другой страны на постоянное или временное местожительство, большей частью с получением нового гражданства). Основываясь на обозначенной выше классификации и на данных официальной статистики, можно выделить несколько основных направлений выезда российских женщин за рубеж:

- женщины из европейской части России предпочитают выезжать в страны Европейского союза или Ближнего Востока;
- женщины из Дальневосточного региона предпочитают выезд в азиатские страны, такие, как Япония, Китай, Республика Корея;

- массовый поток женщин направляется в США, Канаду и Австралию вне зависимости от территории проживания российских женщин.

5. Профессиональная структура выезда женщин за рубеж.

Большинство женщин, выезжающих за рубеж, ищут работу, основываясь на личных профессиональных предпочтениях. Приезжая за границу, они не всегда занимаются той деятельностью, которая им была предложена еще на момент выезда из страны.

Заслуживает внимания точка зрения таких исследователей, как Э. Кофман и М. Мароквасич, которые критикуют большинство авторов за унификацию исследований в области женской трудовой миграции.

Э. Кофман пишет: «Большинство исследований сконцентрировалось в двух секторах: сфера домашнего обслуживания (уборка и уход) и глобализация секс-индустрии, куда, по оценкам, вовлечены 80% всех жертв трэффика»<sup>1</sup>. Однако, по ее мнению, недостаточно внимания уделяется таким «секторам, как промышленная очистка, розничная торговля, отели и доставка продуктов, туризм и самозанятость ... а также сферы общественных и культурных услуг», недооценивается профессиональная эмиграция женщин в страны приема трудовых мигрантов<sup>2</sup>. Женщины, обладающие высокой квалификацией и знанием иностранного языка, могут претендовать на повышение своего профессионального статуса за рубежом. Женщины – трудовые мигранты все более активно начинают себя проявлять в таких секторах, как информационные и телекоммуникационные технологии, образование и здравоохранение.

Можно дать следующую классификацию видов занятости российских женщин за рубежом:

- сфера общественных услуг (низший персонал гостиниц, клиник, ресторанов, продавцы и т.п.);

---

<sup>1</sup> *Kofman E. Women migrants and refugees in the European Union // The economic and social aspects. Conference jointly organized by The European Commission and the OECD. Brussels. 2003. 21–22 January. P. 7.*

<sup>2</sup> *Ibid. P. 11.*

- домашнее обслуживание (няни, сиделки, гувернантки, домработницы и т.д.);
- индустрия развлечений (танцовщицы в ресторанах, участницы шоу-программ и т.п.);
- медико-оздоровительные услуги (массаж, сауна и т.п.);
- секс-услуги;
- самозанятость, основанная на управлении собственным делом;
- профессиональная занятость (сектор IT-услуг, образование, здравоохранение);
- сектор общественных и культурных услуг (переводчики, социальные работники, туризм и т.д.);
- промышленное производство (швей, потогонное производство и т.д.).

6. Структура миграции по каналам *реэмиграции* и реинтеграции.

Данный вид структуры тесно связан с возвращением женщин домой, характер которого зависит от условий их занятости за рубежом, ее успеха.

Ученые МОТ выделяют следующие типы реэмиграции:

- принудительный возврат. Основные причины: нелегальное или несправедливое прерывание контракта работодателем; эксплуатация и насилие со стороны работодателя; отказ работодателя в продлении разрешения на работу и визы; невозможность сменить работодателя и контракт;
- депортация может быть в силу отсутствия документов или совершения преступления, иногда депортируют жертв трэффика. Могут проводиться широкомасштабные депортации трудовых мигрантов по причинам: войны и конфликты; дипломатические проблемы между посылающими и принимающими странами; массовые депортации нелегалов; экономический коллапс, кризис и безработица; местные и национальные программы по перемещению рабочей силы; иные политические изменения в действиях правительства страны приема;

- добровольное возвращение (возвращение в свою страну в эпоху экономического возрождения или по программе помощи реинтеграции мигрантов).

Женщины – трудовые мигранты чаще сталкиваются с проблемами по возвращении на Родину, чем мужчины, в силу наличия социокультурных факторов и вследствие гендерного неравенства. Не находя работу по возвращении, женщины могут быть снова наняты для работы за рубежом агентствами, которые связаны с трэффикерами. Для женщин, которые подвергались сексуальному и физическому насилию за рубежом, срабатывает эффект «вращающейся двери», когда по возвращении домой они снова подвергаются риску попасть в сети трэффикеров.

Таким образом, женская трудовая миграция из России является особенным явлением в международной миграции и существенно отличается от миграции мужчин за рубеж с целью трудоустройства по своей структуре. Как правило, основную массу составляют женщины молодых возрастных групп с невысоким уровнем образования. Преобладающие каналы выезда – туристические, через брачные агентства, а также имеющиеся официальные каналы выезда. В основном женщины занимаются низкоквалифицированным и низкооплачиваемым трудом за рубежом без учета их профессионального образования. Структура выезда характеризуется, с одной стороны, наличием серьезных факторов «выталкивания» и «притяжения» женской трудовой миграции за рубеж, а с другой стороны, низкими адаптационными возможностями россиянок вследствие распространения неадекватной системы трудоустройства граждан за рубежом по причине отсутствия легитимных возможностей эмиграции.

**Ключевые термины и понятия:** *брачная миграция, гендерная дискриминация, занятость в сфере околосексуальных услуг, международная трудовая миграция женщин, национально-гендерная сегрегация, реэмиграция, трэффик (торговля людьми).*

## Контрольные вопросы и задания

---

1. Назовите причины, которые могут свидетельствовать о феминизации международного миграционного режима.
2. Какова географическая и отраслевая структура международной миграции женщин?
3. С какими проблемами и рисками на мировом рынке труда сталкиваются женщины-мигранты?
4. Какие наиболее распространенные каналы выезда за рубеж используют женщины – трудовые мигранты?
5. В чем состоят угрозы нелегальной трудовой миграции для государства и самих женщин-гастарбайтеров?
6. Какие типы реэмиграции для женщин – трудовых мигрантов существуют в мировой практике?
7. Составьте социально-демографический портрет женщины – трудового мигранта.

## Литература

---

1. *Буряк М.* Протокол ООН 2000 г. против торговли людьми/ Торговля людьми. Социокриминологический анализ/ Под общ. ред. Е.В. Тюрюкановой, Л.Д. Ерохиной. М.: Academia, 2002. С. 210–216.
2. *Делеу Д.* Гендерный аспект трудовой миграции (на примере Республики Молдова) // Журнал теории и практики Евразийства. 2002. № 15 (март) // <http://www.e-journal.ru/bzarub-st9-15.html>
3. *Ерохина Л.Д.* Торговля женщинами: феномен реальный или надуманный? // Торговля людьми. Социокриминологический анализ/ Под общ. ред. Е.В. Тюрюкановой, Л.Д. Ерохиной. М.: Academia, 2002. С. 35–58.
4. За справедливый подход к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике. Доклад IV. Женева: МБТ, 2004.
5. *Ивахнюк И.В.* Международная трудовая миграция: Учеб. пособие. М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005.
6. *Клейменов М., Шамков С.* Криминальное перемещение людей: возможности противодействия/ Торговля людьми. Социокриминологический анализ / Под общ. ред. Е.В. Тюрюкановой, Л.Д. Ерохиной. М.: Academia, 2002. С. 90–123.
7. Конвенция о борьбе с торговлей людьми и эксплуатацией проституции третьими лицами от 21 марта 1949 г. / Права человека: Сборник международных документов. М.: Юрид. лит., 1998. С. 184–190.

8. *Красинец Е.С., Кубишин Е.С., Тюрюканова Е.В.* Нелегальная миграция в Россию. М.: Academia, 2000 .
9. Проект Федерального закона от 18 марта 2003 г. «О противодействии торговле людьми».
10. Путь к воплощению надежды. Женщины и международная миграция/ Народонаселение мира в 2006 г. Нью-Йорк: ЮНФПА, 2006.
11. Торговля людьми с целью принудительного труда. Регулирование пайма трудящихся-мигрантов: Учеб. пособие. Женева: МБТ, 2006.
12. *Тюрюканова Е.В.* Торговля людьми в Российской Федерации. Обзор и анализ текущей ситуации. М., 2006.
13. *Тюрюканова Е.В., Малышева М.М.* Женщина. Миграция. Государство. М.: Academia, 2001.
14. *Ходырева Н.В., Цветкова М.Г.* Россиянки и явление трэффика// Социс. 2000. № 11. С. 141–144.
15. A global alliance against forced labour. International Labour Conference 93-rd Session 2005 Report of the Director-General. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 2005.
16. *Erel U., Kofman E.* Professional female immigration in Post-war Europe: counteracting an historical amnesia// European Encounters 1945–2000: Migrants, Migration and European societies since 1945, Ashgate, 2002. Pp. 71–95.
17. Gender mainstreaming in IOM/ <http://www.iom.int>
18. *Kofman E.* Women migrants and refugees in the European Union//The economic and social aspects. Conference jointly organized by The European Commission and the OECD. Brussels, 2003. 21–22 January.
19. Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers. An Information Guide. Booklet 1. Introduction: Why the focus on women international migrant workers / Gender Promotion Programme. International Labour Office. Geneva, June 2003.
20. Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers. An Information Guide. Booklet 2. Decision-making and preparing for employment abroad / Gender Promotion Programme. International Labour Office. Geneva, June 2003.
21. Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers. An Information Guide. Booklet 3. Recruitment and the journey for employment abroad / Gender Promotion Programme. International Labour Office. Geneva, June 2003.



22. Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers. An Information Guide. Booklet 4. Working and living 211abroad / Gender Promotion Programme. International Labour Office. Geneva, June 2003.
23. Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers. An Information Guide. Booklet 5. Return and reintegration / Gender Promotion Programme. International Labour Office. Geneva, June 2003.
24. Working group on gender issues/ <http://www.ion.int>
25. World Migration 2003. Managing Migration Challenges and Responses for People on the Move. Geneva: IOM, 2003.

## **Глава 11**

### **НЕЛЕГАЛЬНАЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ: ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ**

#### **11.1. Понятие «нелегальная трудовая миграция»**

*Нелегальная трудовая миграция* имеет множество определений, ее обычно рассматривают в различных аспектах. При анализе нелегальной миграции обычно возникают проблемы с ее терминологией и неадекватной оценкой подобных процессов, имеющих место в миграции.

Западные специалисты говорят о неоднозначности трактовок «нелегальной трудовой миграции». Так, наиболее часто данное явление называют *illegal migration, clandestine migration, undocumented migration* и *irregular migration*, зачастую используя их как синонимы.

В VI докладе МОТ «За справедливый подход к трудящимся мигрантам в глобальной экономике» (92-я сессия, 2004 г.) отмечается: «Людей, которые въезжают в страну или работают в стране без соответствующего разрешения властей, именуют по-разному: незаконными, подпольными, нелегальными мигрантами или лицами с неурегулированным статусом. В свое время “нелегальные мигранты” составляли отдельную остаточную категорию, однако слово “нелегальный” имеет нормативный подтекст и подразумевает их преступный характер. Поэтому на Международной конференции по народонаселению и развитию в 1994 г. было предложено использовать термин “лица без докумен-

тов”, однако его нельзя считать полным, поскольку он не охватывает мигрантов, въезжающих в принимающую страну на законном основании с туристическими документами, которые затем нарушают условия въезда и устраиваются на работу. Мигранты, пересекающие границы с помощью специальных проводников, могут иметь поддельные документы, в связи с чем на Международном симпозиуме по миграции в Бангкоке, который состоялся в апреле 1999 г., было рекомендовано использовать термин “неурегулированный статус”. Неурегулированное положение в области миграции может быть связано с различными моментами, такими, как отъезд, транзит, въезд и возвращение, причем нарушения законности могут совершаться как в отношении мигрантов, так и самими мигрантами»<sup>1</sup>.

Подобная трактовка термина «нелегальный» используется многими другими международными организациями, которые занимаются проблемами международной трудовой миграции, например такими, как Совет Европы (ЕУ), Международная организация по миграции (МОМ), Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) и Управление Верховного Комиссара по делам беженцев (УВКБ ООН). Единственным авторитетным органом, который продолжает использовать формулировку «нелегальный» в отношении данной категории мигрантов, остается Европейский союз.

Особо следует сказать о разграничении понятий «*нерегулируемая миграция*», «*контрабанда*» и «*трэффик*».

Вплоть до 2000 г. термины «контрабанда мигрантов» (migrant smuggling) и «торговля людьми» (human trafficking) использовались практически как идентичные. В результате принятия двух Протоколов ООН о противодействии торговле людьми эти термины стали разграничивать.

Так, согласно Протоколу о предотвращении, пресечении торговли людьми (2000 г.), особенно женщинами и детьми,

---

<sup>1</sup> За справедливый подход к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике. Доклад IV. Женева: МБТ, 2004. С. 56.

и наказания за нее, дополняющему Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности, термин «*торговля людьми*» означает «осуществляемые в целях эксплуатации вербовку, перевозку, передачу, укрывательство или получение людей путем угрозы силой или ее применения или других форм принуждения, похищения, мошенничества, обмана, злоупотребления властью или уязвимостью положения, либо путем подкупа, в виде платежей или выгод, для получения согласия лица, контролирующего другое лицо. Эксплуатация включает как минимум эксплуатацию проституции других лиц или другие формы сексуальной эксплуатации, принудительный труд или услуги, рабство или обычаи, сходные с рабством, подневольное состояние или извлечение органов»<sup>1</sup>.

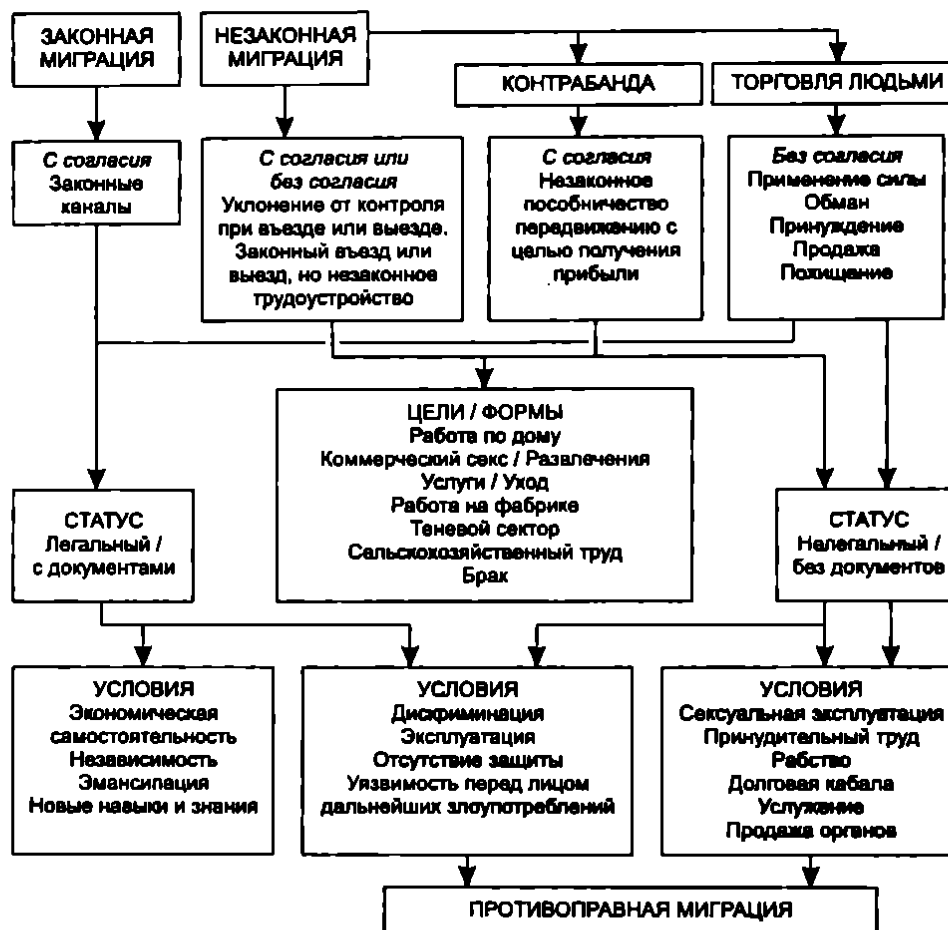
Данный международный нормативно-правовой акт определяет «*контрабанду мигрантов*» как «обеспечение с целью получения, прямо или косвенно, какой-либо финансовой или иной материальной выгоды, незаконного въезда в какое-либо государство-участник любого лица, которое не является его гражданином или не проживает постоянно на его территории»<sup>2</sup>. Контрабанда людей рассматривается как предполагаемое добровольное соглашение, участником которого является незаконно ввозимое лицо. Контрабанда имеет место, когда мигранты в силу юридических ограничений или незнания законных каналов въезда не могут свободно перемещаться через границы. Поэтому они платят контрабандисту, чтобы он перевез их через границу. На практике контрабанда часто ведет к торговле людьми.

О взаимосвязи между регулируемой, нерегулируемой (нелегальной) миграцией, контрабандой мигрантов и торговлей людьми можно судить, исходя из представленной ниже схемы (рис. 11.1.1).

---

<sup>1</sup> Торговля людьми с целью принудительного труда. Регулирование пайма трудящихся-мигрантов: Учеб. пособие. Женева: МБТ, 2006. С. 5.

<sup>2</sup> Там же. С. 5.



**Рис. 11.1.1. Взаимосвязи между законной и незаконной миграцией, торговлей людьми и незаконным ввозом людей**

Проблема в определении статуса «нелегального мигранта» состоит также в том, что статус мигранта находится в постоянной динамике. Трудовой мигрант может въехать легально, но просрочить визу и остаться за рубежом нелегально. Или, наоборот, въехать нелегально, работать нелегально, а потом предпринять попытку участвовать в программах натурализации. Во многих странах издержки законодательства обрекают трудовых мигрантов на работу в любых, даже самых кабальных условиях, поскольку при переходе к дру-

гому работодателю автоматически переводят легального мигранта в нелегала.

По мнению Е. Красинец, нелегальный статус определяется понятиями: «въезд»; «проживание»; «деятельность», которые в сочетании продуцируют четыре возможные модели нелегальной миграции и нелегальной занятости:

- 1) LE + LR + IA;
- 2) IE + LR + IA;
- 3) IE + IR + IA;
- 4) LE + IR + IA,

где LE — легальный въезд (legal entry);

LR — легальное проживание (legal residency);

IA — нелегальная деятельность (illegal activity);

IE — нелегальный въезд (illegal entry);

IR — нелегальное проживание (illegal residency).

Представленные выше различные комбинации «въезда» и «проживания» (которые в конечном счете приводят к нелегальной занятости) включаются в определение нелегальной трудовой миграции. По мнению Е. Красинец, наиболее распространены третья и четвертая модели, связанные с нелегальным проживанием на территории страны приема. Наименее распространена вторая модель, которая чаще рассматривается в теории (в некоторых случаях нелегал может получить легальный статус проживания, но продолжать работать нелегально)<sup>1</sup>.

Таким образом, понятие «нелегальная миграция» является весьма емким, что позволяет его трактовать под разным углом зрения, однако не вызывает сомнения тот факт, что следует четко разграничивать понятия «нелегальная миграция» как незаконный въезд и пребывание в стране и «нелегальная миграция» как явление, сопряженное с жестокими формами нарушения прав человека в виде физической или сексуальной эксплуатации.

---

<sup>1</sup> *Krasinets E. Illegal migration and employment in Russia. International migration papers, 2004.*

## 11.2. Факторы и масштабы нелегальной трудовой миграции

Явление нелегальной трудовой миграции, как было сказано выше, стоит соотносить с такими понятиями, как «контрабанда», «трэффик» и «принудительный труд». Между ними следует проводить различия, связанные с правовой и социально-экономической оценкой этих явлений. Однако причины подобных явлений одинаковы для всех стран мира. Остановимся на них подробнее.

1. Фактором, способствующим росту масштабов нелегальной миграции, является глобализация. Технический прогресс облегчил распространение информации, что привело, например, к росту объемов телевизионных передач и использования мобильных телефонов. Перемещаться на большие расстояния также стало легче, чем в прошлом. Более того, глобализация повысила уровень жизни в промышленно развитых странах, причем это сопровождалось углублением неравенства как в мировом, так и в национальных масштабах. Глобализация также внесла свой вклад в сокращение барьеров международной торговли и передвижение капиталов. И все это не сопровождалось какими-либо политическими действиями по ужесточению миграции.

2. Социально-экономические сложности в стране выезда: отсутствие опыта миграции; ослабленный правовой режим в сфере социальной защиты граждан, отсутствие мер по легализации миграционных потоков и подписанию межгосударственных соглашений.

3. Социально-экономические тенденции в принимающих странах (по мнению П. Тарана, это основные причины трэффика): недостатки в применении и реализации трудовых стандартов в странах приема; отсутствие мониторинга рабочих мест, особенно в маргинальных секторах экономики, таких как сельское хозяйство, домашнее обслуживание, секс-работа; высокая заинтересованность инвестора в большом доходе, в составе которого отчисления в социальные фонды занимают незначительную часть или вовсе отсутст-

вуют<sup>1</sup>. По заявлению Джорджа Тапиноса, «магнит общественного благополучия» гораздо важнее для работодателя, чем для работника<sup>2</sup>.

Таким образом, существует обоюдная заинтересованность всех субъектов международного рынка труда в том, чтобы нелегальная трудовая миграция продолжала существовать: страна приема и работодатель получают в большом количестве рабочую силу «без претензий» на высокий уровень дохода и выплаты необходимых социальных пособий, а нелегальный мигрант получает возможность безболезненного проникновения в страну его мечты в надежде на более высокие доходы там.

Однако подобная заинтересованность всех сторон приводит к увеличению количества нелегальных мигрантов, хотя до сих пор методы их оценки не совсем ясны и очевидны даже для специалистов в сфере миграции.

Данные о нелегальной миграции, включая численность нелегальных мигрантов, а также их демографические и социально-экономические характеристики, часто не отличаются надежностью и не могут быть сравнены в международном масштабе. Причиной является то, что различные государства определяют нелегальных мигрантов по-разному, сами мигранты могут легко переходить из статуса нелегала в статус легального мигранта и наоборот. Некоторые нелегальные мигранты могут быть учтены, исходя из оценок тех, кому было отказано в получении статуса беженца, или тех, кого не пропустили на границе без соответствующих документов. Однако это лишь небольшая часть мигрантов, большинство же нелегальных мигрантов остаются незарегистрированными.

Другой проблемой является недоступность статистики. Во многих государствах подобная статистика собирается силовыми ведомствами и потому недоступна. Недоступна

---

<sup>1</sup> *Taran P.A., Chammartin G. M.-F. Perspectives on Labour Migration. Getting at the Roots: Stopping Exploitation of Migrant Workers by Organized Crime. Geneva: ILO, 2003. P. 8.*

<sup>2</sup> *There are the ways to curb the worldwide traffic in migrants/ Trafficking in migrants. Quarterly bulletin (IOM), 2000. Summer. N 21.*



статистика и на международном уровне. Примерами наиболее авторитетных источников в данной области являются доклад SOPEMI Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), ООН и МОМ (в основном публикует данные по трэффику).

По мнению экспертов Глобальной комиссии по международной миграции, представление данных по нелегальной миграции — это что-то вроде «палки о двух концах». С одной стороны, численность нелегалов, несомненно, значительна, и их присутствие вызывает негативную реакцию в СМИ, которые в каждом мигранте видят существенную угрозу обществу. С другой стороны, если эти цифры рассматривать в соответствующем контексте, то нелегальную миграцию нет необходимости считать сверхпроблемой, какой ее часто представляют.

Большинство оценок нелегальной миграции осуществляется на национальном уровне. Недавние оценки всемирных масштабов нелегальной миграции, к примеру, отличаются в десятки раз и исчисляются от 3 до 30 млн человек; в то время как оценки масштаба этого явления в ЕС составляют от 400 тыс. до 830 тыс. человек. По самым максимальным оценкам, количество нелегальных мигрантов в мире составляет более 50% всех мигрантов в мире, а в ЕС — более 10%.

Достоверных глобальных данных о численности нелегальных мигрантов не имеется. В Соединенных Штатах, по оценкам, в настоящее время их насчитывается 11–12 млн человек. В 2003 г. в Республике Корея просроченные визы имели 140 000 мигрантов, в Японии — 221 000, в Австралии — 60 000, в Новой Зеландии — примерно 20 000 мигрантов. Что касается Европы, то здесь оценки самые точные и зависят от того, для каких целей они используются.

Другими оценками нерегулируемой миграции являются оценки бизнеса контрабандистов и трэффикеров, чьи доходы составляют 10 млрд долл. ежегодно.

Серьезными пробелами в определении численности нелегальных мигрантов в мире также являются следующие:

во-первых, масштабы нелегальной миграции пытаются оценить только лишь в рамках развитых стран. В развиваю-

щемся мире количество попыток оценить нелегальную миграцию незначительно, в то время как большинство нерегулируемых миграционных перемещений происходит именно между государствами развивающегося мира. По некоторым оценкам, несколько миллионов нелегальных мигрантов находится в Южной и Юго-Восточной Азии и от 3 до 5 млн — в Южной Африке;

во-вторых, количество неучитываемых нелегалов, уже находящихся на территории государства, намного больше, чем тех, кто пересекает границы. Так, например, в Австралии в 1998–1999 гг. количество нелегально прибывших мигрантов равнялось 3032 человек в сравнении с 13 485 мигрантами, которые жили на территории Австралии, просрочив свои визы.

Факт остается фактом, посчитать нелегальных мигрантов крайне сложно, тем более в условиях заинтересованности как самих нелегалов, так и их работодателей в наличии неформального статуса. Тем не менее в странах с давней миграционной историей предпринимались попытки поставить под контроль поток нелегальных мигрантов и обеспечить личную и национальную безопасность.

### 11.3. Санкции за нелегальную миграцию

Существует несколько основных инструментов государственной политики в отношении решения проблем, связанных с нелегальной миграцией.

Все меры борьбы с нелегальной миграцией можно разделить на три основные категории: подготовительные меры (предшествующие въезду); меры контроля на границе; меры, применяемые после въезда в страну.

1. Подготовительные меры (предшествующие въезду): соблюдение визовых требований; подготовка проездных билетов в странах происхождения или транзита; проведение информационных кампаний; применение транспортных санкций; оказание лицензионных услуг; запрет и пресече-

ние; привлечение к суду; применение наказания для контрабандистов.

2. Меры контроля на границе включают: укрепление физических барьеров (заборов, электрических преград); усиление пограничного контроля и осмотра; проверку документов, гарантирующих соответствующий уровень безопасности; составление биометрических данных; подготовку пограничников.

3. Меры, применяемые после въезда в страну: задержание; инспекции рабочих мест; инспекции по установлению личности; санкции работодателям; введение ограничений на мобильность; ограничения на право работать, доступ к жилью, законодательной помощи и социальным льготам.

В сочетании друг с другом подобные меры способны привести к значительному снижению нелегальной миграции. Применение конкретных мер носит зачастую четко выраженный целевой характер. Некоторые из этих мер, к примеру, нацелены на то, чтобы снизить масштабы нелегальной миграции (например, пограничный контроль), в то время как другие нацелены на то, чтобы отразиться на географии и направлении нерегулируемой миграции (визовые требования). Некоторые оказывают прямое воздействие на нерегулируемую миграцию (судебные санкции), в то время как другие имеют косвенный эффект (ограничения на доступ к социальному обеспечению делают некоторые страны малопривлекательными для мигрантов). В любом случае во всех государствах меры борьбы с нелегальной миграцией представляют собой совокупность указанных выше мер, представленных в той или иной комбинации.

Борьба с *нелегальной трудовой миграцией* во многом зависит от эффективности нормативно-законодательной базы, действующей как на международном, так и на национальных уровнях.

Наиболее действенными в данном случае являются законодательные требования к борьбе с нелегальной трудовой миграцией со стороны ООН и МОТ.

МОТ разработала стандарты, конкретно относящиеся к трудящимся-мигрантам, после окончания Второй мировой войны и нефтяного кризиса 1973 г. В первых подобных документах – Конвенции о миграции с целью занятости, 1949 (№ 97) и прилагаемой к ней Рекомендации (№ 86) – основное внимание уделено стандартам, применяемым к найму мигрантов с целью занятости и условий их работы.

К 1975 г. правительства стран, принимающих мигрантов, становятся все более озабочены ростом нелегальной миграции. Нормативно-законодательная база начинает ориентироваться не только на поощрение миграции, но и на ужесточение контроля над нею. Подобные тенденции привели к принятию двух новых стандартов МОТ: Конвенции о трудящихся-мигрантах, 1975 (№ 143) и Рекомендации (№ 151), направленных на борьбу с нелегальной миграцией и призывающих к санкциям против трэффикеров. Законодательные инструменты МОТ защищают возможность двустороннего регулирования миграционных потоков, включая разработку модельных контрактов, чтобы грамотно управлять ситуациями, с которыми сталкиваются трудящиеся-мигранты. В 1998 г. Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций проанализировал законодательное обеспечение МОТ в отношении трудовых мигрантов и заметил, что существуют серьезные расхождения между международной ситуацией в сфере миграции и стандартах, реализуемых МОТ. Это касается прежде всего снижения роли государств на международном рынке труда, увеличения количества женщин в потоках, усиления временной трудовой миграции наряду с нелегальной миграцией и развитием новых форм транспорта. Комитет также отметил слабую взаимосвязь между МОТ и организациями работников и работодателей при разработке подобных законодательных документов.

В 1998 г. государства – члены МОТ согласились применять в практике государственного регулирования процессов миграции четыре основных принципа вне зависимости от того, будут они ратифицированы указанные выше конвен-

ции или нет. Содержание этих принципов состоит в следующем: свобода ассоциаций и коллективных форм поддержки, упразднение принудительного труда, ликвидация детского труда и неравенства и жестокого обращения с иностранными работниками.

В 1990 г. ООН приняла Международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. Отличие Конвенции ООН от Конвенции МОТ в отношении трудящихся-мигрантов состоит в том, что ООН поддерживает приграничных работников и в некоторой степени самозанятых трудящихся-мигрантов. Другими законодательными актами, относящимися к правам мигрантов, являются Всеобщая декларация прав человека (1948) и недавно принятая Конвенция против транснациональной преступности, которая дополняется двумя протоколами, касающимися борьбы с трэффиком и контрабандой труда.

Определенный вклад в развитие международной нормативно-законодательной базы внесла Всемирная торговая организация (ВТО). Она разработала в рамках Генерального соглашения по торговле услугами форму 4, которая регулирует перемещение лиц между государствами на основе временной трудовой миграции.

Начиная с 70-х годов было принято множество двусторонних соглашений, регулирующих трудовую миграцию в рамках ЕС, субрегиональных группировок Южной Америки и Африки.

#### 11.4. Опыт зарубежных стран в борьбе с нелегальной трудовой миграцией

На национальном уровне проводится также весьма серьезная работа по противодействию нелегальной трудовой миграции. В подтверждение этого можно привести примеры некоторых стран, которые активно принимают трудящихся-мигрантов.

Наиболее показательным в этом отношении является пример США.

Иммиграционная политика США демонстрирует постепенный переход от чрезмерной либерализации в начале зарождения американской империи к чрезмерному ужесточению въезда трудовых мигрантов на территорию страны в настоящее время. Использование практики ужесточения иммиграционного законодательства связано как с наплывом нелегальных мигрантов и ухудшением общей экономической ситуации, так и с соображениями коллективной безопасности, особенно после событий 11 сентября 2001 г. В контексте разработки новой концепции национальной безопасности США произошла реформа органов управления иммиграцией, в частности была упразднена Служба иммиграции и натурализации, а ее функции переданы Министерству внутренней безопасности. Так, вопросами борьбы с нелегальной миграцией и ее профилактикой в рамках Министерства внутренней безопасности занимается Бюро гражданства и иммиграции (BCIS).

Основным законодательным актом, обеспечивающим проведение иммиграционной политики, является Закон об иммиграции и гражданстве от 1990 г. Томас Донахью подчеркивает в своем докладе, посвященном вопросам иммиграции: «Мы должны знать, кто въезжает в нашу страну, где они живут, и быть уверены, что они не террористы».

Еще до событий 2001 г. был принят ряд федеральных законов, которые, во-первых, ограничили въезд отдельных категорий иностранных граждан в США на основании качественных и количественных ограничений, во-вторых, усилили ответственность работодателей за наем нелегальной рабочей силы, а в-третьих, расширили полномочия специализированных служб по делам иммиграции.

Так, по новому иммиграционному закону, вступившему в силу с 1 апреля 1997 г., предусмотрена процедура «ускоренной депортации» незаконно въехавших иностранцев и преступников из числа иностранных граждан.

Иммиграционным властям предоставлены полномочия самостоятельно принимать решения о высылке иностранцев без дальнейшего пересмотра такого решения, если иностранец прибывает в пункт въезда в США с фальшивыми

документами или без документов вообще. Согласно новым правилам иностранный гражданин может быть немедленно депортирован при въезде в Соединенные Штаты по многократной визе, если он нарушил срок предыдущего пребывания хотя бы на 1 день. Причем в ближайшие 5 лет он не получит разрешения на въезд в США. В случае если будет установлено, что иностранный гражданин незаконно находится на территории США в течение 6 месяцев, то он не сможет въехать в США в течение 3 лет. При нарушении срока пребывания на 12 месяцев и более, въезд будет запрещен в течение 10 лет. В настоящее время за незаконный наем иностранцев работодатели подвергаются крупному штрафу. Согласно закону «Об иммиграции и гражданстве» 1996 г. (ст. 274) его размер установлен в следующих размерах:

- от 250 до 2000 долл. за каждого иностранца, не имеющего разрешение на трудоустройство;
- от 2000 до 5000 долл. за каждого незаконно работающего в случае повторного нарушения работодателем действующего порядка трудоустройства иностранных работников;
- от 3000 до 10 000 долл. за каждого незаконно трудоустроенного иностранца в случае многократного нарушения действующего законодательства.

В отдельных случаях, например особо жестоких случаях обращения с трудовыми мигрантами и трэффиком, законодательство США предусматривает карательные меры против работодателей, использующих труд нелегальных иммигрантов, и организаторов нелегальной иммиграции и трэффинга, наказываемых наложением штрафа и лишением свободы. Однако число работодателей, привлеченных к ответственности за трудоустройство нелегальных мигрантов, невелико. Так, в 2002 г. было арестовано около 450 человек. В том же году было задержано около 9 тыс. человек за содействие нелегальной миграции.

США весьма активно применяют метод амнистий для борьбы с нелегальной иммиграцией. Наиболее крупная акция по легализации была проведена в 1986 г. в соответствии

с законом об иммиграционной реформе и контроле (Immigration Reform and Control Act – IRCA). Возможность подачи прошения о праве на пребывание в США получили нелегальные иммигранты, которые проживали в стране безвыездно с 1 января 1982 г., или прибывшие на жительство в страну не менее чем за 5 лет до принятия закона, а также сельскохозяйственные рабочие, отработавшие как минимум 90 дней на сезонных работах в течение года, предшествовавшего принятию закона. Всего по обеим категориям процедуру легализации прошли около 3 млн человек. Хотя в отношении распространения программы амнистий не существует единого мнения в правительстве США, поскольку, по оценкам многих экспертов, частые и масштабные амнистии способны снизить эффективность иммиграционной политики, способствуя усилению притока нелегальных трудовых мигрантов.

Другим примером борьбы с нелегальной трудовой миграцией может служить иммиграционная политика Австралии. Австралия традиционно считается «государством благоденствия» для иммигрантов со всех концов света. Ее иммиграционная политика наиболее либеральна, поскольку не делает различий по признаку национальности, расы и ряду других критериев. В целом в иммиграционной политике Австралии поддерживается *принцип мультикультурализма*. Основными нормативно-правовыми актами, которые регулируют приток иммигрантов в Австралию, являются: Закон об иностранцах 1984 г. с последующими поправками, Закон о гражданстве Австралии 1948 г. с последующими поправками, Закон о миграции 1958 г. с последующими поправками, Закон о визовом регулировании 1997 г. с последующими поправками.

Особенность иммиграционной политики Австралии также состоит в том, чтобы привлекать постоянных мигрантов, хотя в последнее время наблюдается тенденция к расширению программ временной иммиграции. Обладатели виз временного жителя обязаны платить налоги с дохода, полученного в Австралии, однако не имеют права на помощь австра-



лийских служб социального обеспечения и доступа к государственному медицинскому обслуживанию.

Большинство нелегальных трудовых иммигрантов в Австралии — лица, оставшиеся в стране по завершении срока действия визы и работающие без разрешения на работу, что связано с особым географическим расположением страны. Вопросами регулирования иммиграции и борьбы с нелегальной трудовой миграцией занимается Департамент иммиграции, который инициировал создание базы данных «The Movement Alert List», содержащей сведения о лицах, которые в случае их въезда могут представлять значительную опасность для страны. Сотрудники Департамента иммиграции активно взаимодействуют со службами международных аэропортов, чтобы исключить проникновение в страну лиц без соответствующих документов, представляющих угрозу национальной безопасности. Объектом особого внимания у иммиграционной службы является трэффик, который жестко преследуется по закону.

Для борьбы с трэффиком и другими формами проявления нелегальной миграции используются следующие меры: создание иммиграционной зоны, в которую вошли острова, расположенные в северной части побережья Австралии; лишение лиц, въезжающих в страну нелегально и претендующих на получение убежища в Австралии, возможности обратиться в будущем за получением визы на постоянное пребывание, а также возможности воссоединения в Австралии с членами семьи; ужесточение наказания лиц, способствующих незаконному въезду иностранцев: лишение свободы на срок от 5 до 20 лет (от 8 до 20 лет при повторном нарушении закона) и взыскание штрафа в размере 220 тыс. долл. США; активизация информационных кампаний за рубежом, целью которых является предупреждение нелегальной иммиграции.

Подобная ситуация с нелегальной иммиграцией характерна и для Новой Зеландии, где большинство из числа нелегальных мигрантов составляют те, кто нарушил правила пребывания в стране.

Канада наряду с Австралией считается страной с наиболее благоприятным миграционным режимом для иммигрантов. Привлечение иммигрантов в страну рассматривается с позиции экономического и демографического роста, а потому осуществляется на основании специального иммиграционного плана и по балльной системе (впервые была применена на практике именно в Канаде). Канада, равно как и Австралия, делает ставку на постоянных иммигрантов, но при этом существенную долю миграционного потока в страну составляют иностранные рабочие. Как и во многих других странах — активных импортерах рабочей силы, в Канаде существует процедура найма временных работников, связанная с получением приглашения от потенциального работодателя и разрешения от Министерства иммиграции и гражданства. Для изменения статуса временного трудового мигранта на статус постоянного жителя необходимо по истечении срока визы подать ходатайство. Если оно не будет удовлетворено, а трудовой мигрант продолжит свое пребывание на территории Австралии, тогда он автоматически перейдет в статус нелегального мигранта.

Меры борьбы с нелегальными мигрантами весьма суровы, поскольку предусматривают арест нелегального иммигранта с последующей депортацией его из страны. Для организаторов нелегальной миграции и трэффкинга предусмотрено суровое наказание в виде пожизненного лишения свободы и штрафа более 1 млн канадских долларов. Лица, которые подделывают документы или занимаются подлогом в целях содействия нелегальной миграции, наказываются лишением свободы от 5 до 14 лет.

Активно борются с нелегальной миграцией страны — члены ЕС.

Страны Южной Европы в конце XX в. стали весьма привлекательными центрами притяжения иностранной рабочей силы, а потому проблема борьбы с нелегалами в них стоит очень остро.

Так, в Греции в апреле 1999 г. была создана специальная пограничная служба для борьбы с нелегальным перемещением мигрантов и торговлей людьми, усилена система пат-

рулирования территории городов. Вместе с тем были приняты меры по депортации нелегалов.

Самыми громкими акциями в отношении нелегальных гастарбайтеров удалось обратить на себя внимание мирового сообщества Португалии. Здесь применяется большое количество инструментов в борьбе с нелегалами: от ареста и *депортации* из страны до обширных амнистий.

Примечательно то, что иностранный работник, находящийся на нелегальном положении, имеет право, например, обращаться в налоговую службу, чтобы работодатель ему компенсировал невыплату заработной платы, либо в случае легализации его статуса под эту процедуру может попасть не только сам нелегал, но и члены его семьи, проживающие в данный момент с ним либо находящиеся за пределами страны. Нелегальный иностранный работник может подвергнуться депортации только по решению суда.

При этом работодатель в случае найма нелегальных работников несет административную и уголовную ответственность. За подобный найм работодатель штрафуется в зависимости от размеров предприятия на сумму от 1,5 тыс. до 24,5 тыс. евро. В случае если сам работодатель занимается поставкой нелегальной иностранной рабочей силы, он может быть осужден на срок от 1 года до 4 лет тюрьмы.

Особо следует сказать о регулировании нелегальной иммиграции в Италии и Испании.

Так, в Италии в 1999 г. был принят Закон № 40 «Контроль иммиграции и регулирование статуса мигрантов», в котором предусмотрены меры против нелегальной миграции и трэффика. Законом была введена *система депортации* и немедленного сопровождения с эскортом на границу в случаях нелегального въезда или пребывания в стране, а также в случае нарушения мигрантами общественного порядка. Иностранцы, для которых издан приказ о депортации, должны быть посланы в специальные центры, где они могут содержаться от 20 до 30 дней. Этим законом также были усилены санкции для организаторов незаконного въезда в страну, а также организованных группировок и лиц, скрывающих нелегальных мигрантов. Особое внима-

ние в законе уделено ответственности лиц, занимающихся нелегальным ввозом женщин и девочек для вовлечения их в проституцию.

Вместе с тем в Италии активно проводятся кампании, связанные с *миграционной амнистией*. Каждая из проводимых кампаний имела свои собственные правила, при этом каждая последующая миграционная амнистия усиливала требование по интеграции нелегалов в формальный рынок труда и увеличивала их собственные затраты на получение статуса легального работника.

Большое внимание нелегальной миграции уделено в законодательстве Испании, а именно — мерам борьбы с нелегальной иммиграцией и занятостью, «черными биржами труда». Административные правонарушения за незаконную занятость иностранных граждан подразделяются на проступки, серьезные и тяжкие деяния. Все они определены в Законе об иностранцах. В частности, в ст. 49 указанного Закона сказано, что «к серьезным правонарушениям относится работа без соответствующего разрешения или наличия административного разрешения на трудовую деятельность в случае отсутствия действующего вида на жительство, а также, работа без соответствующего разрешения или наличие административного разрешения на трудовую деятельность в случае отсутствия действующего вида на жительство, а также участие иностранца в противозаконной деятельности».

Интересным является опыт регулирования нелегальной трудовой миграции и занятости в Великобритании.

В Великобритании борьба с нелегальной миграцией осуществляется на основании иммиграционного законодательного акта (The Carriers Liability Act) (1987 г.). В частности, этот законодательный акт устанавливает ответственность перевозчиков мигрантов (аэро- и другие компании, осуществляющие международные перевозки пассажиров) за отсутствие действительных документов и виз у их пассажиров. Был установлен штраф для нарушителей этого закона в размере 1000 ф.ст. (а затем увеличенный до 2000 ф.ст.) за одного нарушителя.

В странах Северной Европы нелегальная трудовая миграция также является серьезной проблемой и требует своего рассмотрения и более тщательного анализа.

Так, в Дании применяют достаточно жесткие меры как в отношении работодателей, использующих труд нелегальных трудовых мигрантов, так и в отношении самих нелегалов. Набор методов весьма традиционен для других европейских стран и включает как превентивные меры, связанные с *пограничным контролем* и соблюдением визовых формальностей, так и с применением ответственности в отношении работодателей, использующих труд нелегальных рабочих, так и самих рабочих (задержание и депортация).

В 2000 г. в целях борьбы с трэффикингом нелегальных мигрантов было принято решение о создании системы полицейского мониторинга, действующей как сеть региональных центров расследования в 7 полицейских округах.

В ирландском законодательстве предусмотрены санкции в отношении лиц, способствующих въезду в страну нелегальных мигрантов (например, штраф или лишение свободы), депортация нелегальных мигрантов, штрафные санкции в отношении транспортных компаний, осуществляющих перевозку нелегальных мигрантов.

Противодействие нелегальной трудовой миграции в Швеции осуществляется с применением тех же самых мер, что и в Ирландии. Правда, здесь есть одна особенность, связанная с применением программ добровольного возвращения иммигрантов, которым было отказано в пребывании, или по истечении срока их пребывания в стране.

В соответствии с законодательством Финляндии организация и содействие нелегальной иммиграции считаются криминальным преступлением, которое наказывается штрафом или лишением свободы на срок до 2 лет. Наказание в виде штрафа или 1 года тюремного заключения предусмотрено также для работодателей, использующих труд нелегальных иммигрантов.

Наиболее активно с нелегальной трудовой миграцией борются в Нидерландах. К основополагающим мерам здесь относят создание отдельных компьютеризированных реги-

стров населения и иностранцев, а также использование «социально-фискальных» номеров как средства идентификации во всех видах регистров населения в целях ограничения доступа нелегальных мигрантов к системам социальной безопасности. Нидерланды, как и Швеция, широко используют программы содействия добровольному возвращению иммигрантов в страны выхода.

При этом широко декларируется применение жестких методов контроля за проникновением нелегальных иммигрантов в страну в качестве меры противодействия терроризму, в частности таких, как задержание подозрительных лиц полицией, изъятие у них документов, ограничение свободы передвижения иностранцев, арест подозрительных транспортных средств, проведение обыска жилья в случае возникновения подозрения, что на этой жилплощади могут проживать нелегалы.

Законодательство Франции предусматривает процедуру депортации любого гражданина из страны, если он находится на ее территории без действительной визы или разрешения на проживание. Исключение может быть сделано для граждан, которые подвергаются преследованию в своей родной стране.

Борьба с нелегальной иммиграцией во Франции является козырем в политической борьбе, а потому здесь вопросам профилактики и устранения ее последствий уделяется особое внимание.

Однако во Франции вплоть до 1998 г. практиковалось также проведение широкомасштабных амнистий, критериями для проведения которых служили причины семейного и личного характера, состояние здоровья, угрозы преследования в стране происхождения и др. Однако сейчас французские власти пересмотрели свое отношение к этому вопросу, посчитав, что подобные кампании не могут решить проблему нелегальной иммиграции, если одновременно не претворяются в жизнь меры, связанные с социокультурной интеграцией иммигрантов в принимающее общество.

Особую озабоченность проблемами нелегальной миграции испытывают власти стран АТР.

Проблемы нелегального въезда иностранных граждан, в том числе проникновения в страну по фальшивым документам, нарушение статуса и сроков их пребывания продолжают оставаться в Японии достаточно острыми. Служба иммиграции Японии имеет свою собственную патрульную службу, которая наделена правом проверять документы у иностранцев и задерживать тех лиц, у кого они оформлены неправильно или отсутствуют. В случае обнаружения нелегала служба иммиграции получает право на его депортацию из страны после проведения суда упрощенной процедуры. Решение о депортации обжалованию не подлежит.

В соответствии с японским законодательством предусмотрены штрафные санкции к лицам, способствующим незаконной деятельности иностранцев. За такие действия эти лица наказываются штрафом до 2 млн иен или подвергаются тюремному заключению на срок до 3 лет.

Причем уголовному наказанию подвергаются также сами иностранные граждане, нарушившие иммиграционное законодательство. В частности, с 2000 г. незаконное пребывание иностранцев стало классифицироваться как самостоятельное преступное деяние и наравне с незаконным въездом влечет теперь за собой уголовное наказание в виде лишения свободы на срок до 3 лет и (или) штрафа в размере 300 тыс. иен. Срок действия запрета на повторный въезд в Японию для лиц, уличенных в незаконном пребывании, увеличен с 1 до 5 лет.

Проблема незаконной иммиграции характерна также для Южной Кореи. Основной мерой пресечения незаконной иммиграции в Южной Корее является депортация. Процесс выдворения проходит достаточно быстро и редко занимает больше 2 суток без права повторного въезда в страну. Иммиграционные власти вправе задерживать подозрительных лиц прямо в аэропорту, чтобы не допустить их въезд и нелегальное пребывание в стране. В отношении тех, кто нарушил иммиграционное законодательство, находясь в стране, применяются штраф и принудительная высылка из страны.

В целях борьбы с незаконной иммиграцией и занятостью корейское правительство ввело денежные штрафы для ино-

странных рабочих, которые просрочили свои визы или въехали в страну без виз. В значительной мере эта политика направлена против использования неквалифицированной рабочей силы, которая до сих пор рассматривается как экономическое бремя.

Значительные меры по отношению к нелегальной миграции применяются в Израиле.

Израильское иммиграционное законодательство фактически узаконило «рабскую» зависимость иностранного работника от своего работодателя. Любая попытка перехода к другому работодателю классифицируется как нарушение закона, работник автоматически становится нелегалом и соответственно может подвергнуться процедуре депортации из страны. По сути потеряло смысл получение трудовой визы для легальной занятости в Израиле, что стимулировало возникновение нелегального въезда и занятости.

Система депортации нелегалов состоит из 3 звеньев: арест, тюремное заключение и выдворение. После ареста нелегальные мигранты содержатся в тюрьме или лагерях для интернированных до установления их личности, получения ответа на запрос в израильское консульство в стране выезда и прочих процедур. Срок задержания в среднем составляет 1 месяц. В соответствии с решением Верховного суда юстиции (High Court of Justice) государство должно субсидировать обратный билет для выдворяемого нелегального мигранта в страну, откуда он прибыл, если он сам не в состоянии найти средства в течение 2 недель. Как мера борьбы с нелегальной миграцией также используются штрафы, налагаемые на работодателей.

Кроме системы разрешений на работу, механизма пограничного и иммиграционного контроля и депортации существует несколько более специфических механизмов борьбы с нелегальной миграцией. По указанию Министерства внутренних дел при найме иностранного работника работодатель обязан заплатить за каждого такого легально нанимаемого работника так называемый депозит, т.е. сумму, которая возвращается работодателю только после выезда работника из страны, а в случае невыезда может быть истрачена



на его депортацию. В результате работодатель требует от работника покинуть страну сразу после окончания срока работы. Таким образом, государство пыталось гарантировать выезд временно работающих иностранцев из страны и обеспечить механизм депортации нелегалов.

Таким образом, борьба с нелегальной миграцией продолжает оставаться насущной проблемой для основных стран иммиграции. При этом страны отказываются от амнистий как средства увеличения легальных работников в составе рабочей силы. На основании приведенных данных о мерах противодействия каждой из стран приема нелегальной трудовой миграции можно выделить, на наш взгляд, несколько основных типов стран по степени их толерантности распространению труда и пребывания нелегальных трудовых мигрантов на их территории. Для определения этих типов целесообразно выделить несколько критериев, которые позволят охарактеризовать степень толерантности основных стран приема трудовых мигрантов (табл. 11.4.1).

Кроме того, такие страны, как Нидерланды, Ирландия, Швеция создают программы добровольного возвращения (репатриации) нелегальных мигрантов на родину.

В соответствии с выделенными критериями можно обозначить несколько основных типов стран по степени их противодействия нелегальной трудовой миграции.

Первый тип — высокотолерантные страны, которые избрали путь лояльного отношения к нелегальным трудовым мигрантам и предоставления им возможности легализоваться и стать по истечении определенного периода времени полноправными гражданами страны, принимающей их на своей территории. Хотя ими одновременно предусмотрены и процедуры депортации. К ним относятся США, Португалия, Италия и Франция.

Второй тип — умеренно толерантные страны, преследующие лиц, содействующих проникновению нелегалов в страну, но не преследующие самих мигрантов. Они не проводят процедуры легализации и осуществляют периодическую проверку иностранцев, находящихся на их территории, причем предусмотрена процедура депортации. Это такие стра-

Таблица 11.4.1

**Критерии толерантности основных стран приема трудовых мигрантов по отношению к нелегальным мигрантам\***

Страна	Депортация	Амнистии	Ответственность мигранта	Ответственность работодателя
США	Предусмотрена	Проводятся	Нет	Административная и уголовная
Португалия	Предусмотрена, хотя весьма ограничена	Проводятся	Нет	Административная и уголовная
Великобритания	Предусмотрена	Не проводятся	Нет	Административная и уголовная
Италия	Предусмотрена	Проводятся	Задержание при высылке	Административная и уголовная
Дания	Предусмотрена	Не проводятся	Нет	Административная и уголовная
Ирландия	Предусмотрена	Не проводятся	Нет	Административная и уголовная
Нидерланды	Предусмотрена	Не проводятся	Задержание, изъятие паспорта, обыск	Административная и уголовная
Франция	Предусмотрена	Проводятся	Задержание при высылке из страны	Административная и уголовная
Швеция	Предусмотрена	Не проводятся	Задержание	—
Австралия	Не предусмотрена	Не проводятся		Административная и уголовная
Канада	Предусмотрена	Не проводятся	Арест	Административная и уголовная (вплоть до пожизненного заключения)

Продолжение

Страна	Депортация	Амнистии	Ответственность мигранта	Ответственность работодателя
Япония	Предусмотрена	Не проводятся	Возможно тюремное заключение до 3 лет	Административная и уголовная
Южная Корея	Предусмотрена	Не проводятся	Возможен штраф	Административная и уголовная
Израиль	Предусмотрена	Не проводятся	Задержание	Административная

\*Составлено автором по: *Денисенко М.Б., Хараева О.А., Чудиновских О.С.* Иммиграционная политика в Российской Федерации и странах Запада. М., 2003.

ны, как Великобритания, Дания, Ирландия, Швеция, Австралия, Канада, Израиль.

Среди них есть страны, которые приветствуют программы добровольного возвращения (репатриации) мигрантов на родину.

Третий тип – низкотолерантные страны, которые применяют систему наказаний по отношению как к лицам, содействующим миграции, так и к самим трудовым мигрантам. Это страны Азиатско-Тихоокеанского региона: Япония, Южная Корея.

Причем все страны в своем законодательстве отражают правовые нормы, касающиеся наказания лиц, содействующих нелегальной миграции, в том числе трэффикеров. В большинстве случаев наказание в зависимости от степени тяжести совершенного преступления в отношении мигрантов предусматривает административные или уголовные меры взыскания.

Таким образом, большинство стран мирового сообщества отражает в своих национальных законодательных актах требования международного сообщества о борьбе с нелегальной миграцией.

**Ключевые термины и понятия:** беженец, вынужденный переселенец, депортация, иммиграционный контроль, контрабанда, легализация незаконных трудовых мигрантов, маргинальная занятость, миграционная амнистия, нелегальная трудовая миграция, нерегулируемая трудовая миграция, пограничный контроль, принцип мультикультурализма, торговля людьми.

### Контрольные вопросы и задания

---

1. В чем состоит различие между нелегальной и нерегулируемой трудовой миграцией?
2. Какие различия можно провести между понятием «контрабанда» и «трэффик»?
3. В чем состоит основное противоречие в определении понятия «нелегальная трудовая миграция»?
4. Оцените масштабы нелегальной трудовой миграции в современном мире.
5. Какие факторы оказывают наиболее сильное воздействие на формирование нелегальной трудовой миграции?
6. Какие проблемы статистического учета нелегальной трудовой миграции можно назвать?
7. Опишите зарубежный опыт противодействия нелегальной трудовой миграции.
8. Классифицируйте страны по степени толерантности к нелегальным мигрантам и эффективности применяемых мер в борьбе с нерегулируемой трудовой миграцией.

### Литература

---

1. Денисенко М.Б., Хараева О.А., Чудиновских О.С. Иммиграционная политика в Российской Федерации и странах Запада. М., 2003 / [www.archipelag.ru](http://www.archipelag.ru)
2. За справедливый подход к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике. Доклад IV. Женева: МБТ, 2004.
3. Ивашнюк И.В. Международная трудовая миграция: Учеб. пособие. М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005.
4. Красинец Е.С., Кубишин Е.С., Тюрюканова Е.В. Нелегальная миграция в Россию. М.: Academia, 2000.

5. **Молодикова И.Н.** Основные этапы и методы регулирования трудовой миграции в западноевропейских странах/ Трудовая миграция в СНГ: социальные и экономические эффекты/ Отв. ред. Ж.А. Зайончковская. М., 2003. С. 270–285.
6. **Торговля людьми с целью принудительного труда. Регулирование пайма трудящихся-мигрантов: Учеб. пособие.** Женева: МБТ, 2006.
7. **A global alliance against forced labour. International Labour Conference 93-rd Session 2005 Report of the Director-General. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 2005.**
8. **Clandestine Immigration: Economic and Political Issues. Trends in International Migration (SOPEMI Report), OECD, 1999.**
9. **Human trafficking, human rights: redefining victim protection. Anti-Slavery International, 2002.**
10. **Immigration: shaping and reshaping America / Population Bulletin. Vol. 2. N 2. Pp. 3–47.**
11. **International migration and development. ESCWA's past and present activities in the area of International Migration. Economic and Social Commission for Western Asia/Second Coordination meeting on International Migration. New-York. 2003. 15–16 October.**
12. **Iredale R. The migration of professionals: theories and typologies// International migration. 2001. N 39(5). Pp. 7–24.**
13. **Krasinets E. Illegal migration and employment in Russia // International migration papers, 2004.**
14. **Martin P. Bordering on Control: Combating Irregular Migration in North America and Europe. IOM, 2003.**
15. **New IOM figures on the global scale of trafficking/ Trafficking in migrants // Quarterly bulletin (IOM). 2001. April. N 23. <http://www.iom.int>**
16. **Taran P.A., Chammartin G. M.-F. Perspectives on Labour Migration. Getting at the Roots: Stopping Exploitation of Migrant Workers by Organized Crime. Geneva: ILO, 2003.**
17. **There are the ways to curb the worldwide traffic in migrants/ Trafficking in migrants // Quarterly bulletin (IOM). 2000. N 21. Summer.**
18. **Trafficking in Human Beings. A Guidance Note, UNDP, 2004.**

## ***Раздел IV***

---

КОНТИНЕНТАЛЬНО-СТРАНОВАЯ  
СПЕЦИФИКА РАЗВИТИЯ  
МИРОВОГО РЫНКА РАБОЧЕЙ  
СИЛЫ



## **Глава 12**

---

### **РЫНОК ТРУДА В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ (ЕС)**

#### **12.1. Проблемы и тенденции на европейском рынке труда и занятости**

Рынок занятости в Европе существенно отличается от рынков развивающихся стран, а потому многие показатели, характеризующие рынок труда в странах «третьего мира», не подходят для анализа особенностей европейского рынка труда. Это прежде всего касается неформальной занятости и работающего бедного населения.

Большинство экономик в регионе в 2007 г. испытывало подъем, несмотря на рост инфляции, цен на нефть и потребительских цен. Ситуация экономического роста сохранилась вплоть до августа 2008 г., когда проявились первые результаты мирового финансового кризиса. В ноябре 2008 г. по сравнению с октябрём 2008 г. индекс промышленного производства в ЕС-27 снизился на 2,1% как следствие кризиса в американском жилищном секторе. Это вызвало определенную стагнацию и на национальных рынках труда ЕС. Хотя в целом были сохранены тенденции развития рынка труда, но многие традиционные проблемы стали более острыми.

Следует выделить несколько наиболее существенных проблем, имеющих место на европейском рынке труда.

1. Установление баланса между гибкостью и безопасностью на рынке труда означает более удобную организацию рабочего места, рабочего времени, форму подписания кон-



тракта, усиление национальной и географической мобильности. При этом должны соблюдаться качество выполняемой работы и безопасность на рабочем месте, даже если это будет частичная занятость. В противном случае будет существовать двусторонний рынок, состоящий, с одной стороны, из работников с высоким уровнем поддержки, а с другой стороны, из незащищенных работников-маргиналов.

## 2. Разрыв в заработной плате мужчин и женщин.

*Европейская комиссия* и другие органы ЕС среди других проблем рынка труда и занятости особым образом выделяют проблему существования разрыва в оплате труда мужчин и женщин.

*Европейскому союзу* удалось сделать серьезный прорыв в достижении равенства на рынке труда в последние несколько десятилетий. Однако решены еще далеко не все проблемы, что подтверждается данными статистики (табл. 12.1.1). Между странами-членами существуют заметные различия в разрыве заработной платы мужчин и женщин — 10% в Италии, на Мальте, в Польше, Словении и Бельгии до 20% в Словакии, Нидерландах, Чехии, на Кипре, в Германии, Великобритании и Греции и более 25% в Эстонии и Австрии.

Меньший разрыв в уровне заработных плат в первой группе стран обусловлен более низким уровнем занятости женщин и незначительной долей низкоквалифицированных и неквалифицированных женщин в рабочей силе. Более высокий уровень различий в заработной плате мужчин и женщин — это свидетельство либо высокой сегрегации (например, на Кипре, в Эстонии, Словакии и Финляндии) или очень высокой доли занятых женщин неполный рабочий день (Германия, Великобритания, Нидерланды, Австрия, Швеция). На разрыв в уровне заработных плат также влияют институциональные механизмы и система установления заработной платы.

В целом сохраняется ряд проблем в женской занятости, которые фиксируются в отчете по равенству ежегодно и вызывают озабоченность Европейского сообщества. К ним относятся:

Таблица 12.1.1

**Разрыв в заработной плате мужчин и женщин  
по странам Евросоюза (ЕС-27)**

Страна	Гендерный разрыв в заработной плате
Belgium	9,1
Bulgaria	12,7
Czech Republic	23,6
Denmark	17,7
Germany	23,0
Estonia	30,3
Ireland	17,1
Greece	20,7
Spain	17,6
France	15,8
Italy	4,4
Cyprus	23,1
Latvia	15,4
Lithuania	20,0
Luxembourg	10,0
Hungary	16,3
Malta	5,2
Netherlands	23,6
Austria	25,5
Poland	7,5
Portugal	8,3
Roumania	12,7
Slovenia	8,3
Slovakia	23,6
Finland	20,0
Sweden	17,9
United Kingdom	21,1

*Источник:* Официальный сайт Европейского союза / [www/eu.int](http://www.eu.int)

- уровень занятости женщин увеличивается, но при этом остается ниже, чем у мужчин, хотя женщины составляют большинство студентов и выпускников вузов. До

сих пор сохраняется горизонтальная и вертикальная сегрегация;

- женщины все еще слабо представлены в процессах по принятию экономических и политических решений, хотя в последнее десятилетие их доля существенно возросла. В настоящее время доля женщин-членов национальных парламентов и правительств Европы составляет 24%. В частном секторе мужчины составляют 9 из 10 членов в правлении авторитетных компаний. Только в 3% подобных компаний женщины являются топ-менеджерами;
- распределение семейных обязанностей все еще остается неравным в семье;  
риск бедности выше для женщин, чем для мужчин;
- женщины являются основными жертвами гендерного насилия и в большей степени уязвимы перед лицом нелегальной миграции и трэффика;
- женщины и мужчины в Европе сталкиваются с различными группами рисков. При этом европейское законодательство в большей степени ориентировано на мужчин и устанавливает стандарты безопасности и здоровья в тех сферах занятости, в которых преимущественно преобладают мужчины;
- женщины-мигранты подвергаются многократной дискриминации и как женщины, и как иммигранты.

Существует ряд фактов, которые свидетельствуют о наличии подобного рода проблем. В одном из докладов МОТ отмечалось, что во всех странах ЕС разрыв в почасовой заработной плате между мужчинами и женщинами остается на уровне 15%. В Великобритании ежегодно по причине беременности теряют работу 30 тыс. женщин. Только 3% из них решаются подать жалобу в национальный трибунал по вопросам занятости. В странах Европейского союза 40–50% женщин признали, что подвергались на работе сексуальным домогательствам в той или иной форме. В Италии каждая третья работающая женщина получала предложение сексуального характера в обмен на продвижение по службе.

Женщины в Европе составляют примерно 30% предпринимательского слоя. При этом они испытывают более серьезные трудности в доступе к финансам и подготовке.

3. Молодежная безработица. Проблема молодежной безработицы является одной из самых острых. В 2008 г. безработица среди молодежи достигла 175 тыс. человек, увеличившись на 2,1% только за 1 год. Причем под удар попало в основном мужское население; безработица среди мужчин увеличилась на 13,8%, а среди женщин — на 12,5%. Риск остаться безработными для молодых людей в Европе выше в 2,4 раза, чем для зрелых людей.

В ЕС сложился парадокс, основанный на том, что для молодежи не хватает рабочих мест, но при этом молодые люди не хотят занимать имеющиеся вакансии, что во многом связано с несоответствием приобретаемых в процессе обучения знаний и навыков, необходимых для начала профессиональной деятельности. Поэтому реформы в сфере образования являются краеугольным камнем европейской внутренней политики, а создание единого общеевропейского образовательного пространства декларируется как одно из основных направлений деятельности ЕС. Инвестиции в человеческий капитал признаются приоритетными на государственном уровне, а стратегия «обучения в течение всей жизни» (*lifelong training*) является основополагающей, поскольку позволяет более оперативно реагировать на все изменения, имеющие место на рынке труда стран-членов ЕС-27.

Государства — члены ЕС выработали ряд совместных решений, которые, по их мнению, могут помочь в устранении проблемы молодежной безработицы. К их числу относятся:

- усиление мобильности молодых людей с целью поиска работы за рубежом в рамках программы EURES и инициативы «Твоя первая работа за рубежом»;
- внедрение принципа «*flexcurity*» в политику занятости молодых людей;
- разработка программы стажировок (прохождения практик) в четком соответствии с обучающим курсом;

- развитие предпринимательских навыков среди молодых людей с ориентацией их на получение образования в сфере бизнеса;
- более эффективное использование европейских региональных фондов для финансирования программ молодежной занятости.

4. Старение населения. Это, пожалуй, одна из самых серьезных проблем для ЕС. Проблема старения населения осознается на самом высоком уровне. В связи с этим 12 октября 2006 г. было принято коммюнике «Демографическое будущее Европы – от вызова к возможностям», в котором признавалось, что старение населения является следствием негативных изменений в процессах рождаемости в настоящее время и выхода на пенсию поколения «бэби-бума», с одной стороны, а с другой стороны, следствием медицинского прогресса. Причем к 2050 г. население в возрасте, превышающем 64 года, может достигнуть 51% населения Европы.

Существование подобной тенденции негативно сказывается на экономическом росте, системе социальной поддержки и общественных финансах. Выход из сложившейся ситуации руководящими органами Европейского союза видится в создании более гибкой системы сочетания профессионального опыта и навыков лиц пожилого возраста с теми возможностями, которые дает европейская система образования на данном этапе молодым людям.

5. Невысокий статус и низкая заработная плата низкоквалифицированной рабочей силы. Существование проблемы занятости низкоквалифицированной рабочей силы обусловлено технологическими изменениями в обществе и недостаточно эффективными программами профессиональной переподготовки кадров. Повышение качества работы сопряжено с увеличением производительности труда, что невозможно достичь без внесения соответствующих изменений в технологический процесс.

Современные компании, особенно имеющие статус международных, предъявляют более высокие квалификационные требования к участникам производственного процесса,

в то время как система перестройки профессиональных навыков весьма несовершенна. В условиях необходимости сокращения производственных издержек многие многонациональные компании переносят свои мощности и соответственно создаваемые рабочие места за рубеж. Это вызывает у работников постоянное ощущение страха потерять работу либо получать заработную плату в меньшем объеме, чем прежде.

На уровне исполнительной и законодательной власти ЕС признано, что стратегия «*пожизненного обучения*» должна особым образом учитывать интересы пожилого населения, женщин, мигрантов из «третьих стран» и низкоквалифицированной рабочей силы. Данные группы лиц должны быть особым образом обучены информационно-коммуникационным технологиям, возможностям их применения в производственном процессе. При этом должны быть также созданы адекватные механизмы социальной поддержки и профессиональной переподготовки работников, потерявших рабочее место в силу отсутствия соответствующей квалификации.

6. Управление иммиграционными процессами. Внешние трудовые мигранты создали дополнительные проблемы на местных рынках труда стран ЕС. Это связано в первую очередь с проблемами нелегальной иммиграции. Существует двоякое мнение по поводу необходимости привлечения иммигрантов в Европейское сообщество. Первая точка зрения заключается в том, что привлечение иммигрантов необходимо для компенсации стареющего населения на рынке труда, сторонники другой точки зрения опасаются, что усиление иммиграции вызовет серьезные социально-экономические последствия, поэтому необходима продуманная политика интеграции иммигрантов, в противном случае может сложиться негативное мнение об иммигрантах. Опрос Евробарометра в 2007 г. установил, что только 4 из 10 граждан ЕС считают, что иммигранты вносят вклад в развитие их страны. Длительная политика либерализации в иммиграционной сфере привела к разрастанию неформального сектора занятости, появлению маргинальных ниш, прежде всего в

сфере обслуживания, вообще не охваченных социальными трудовыми стандартами.

Кроме того, в условиях наличия *Шенгенского соглашения* граждане ЕС извлекают выгоду из многих прав мигрировать, жить и работать в пределах любой из 27 стран — участниц ЕС. Предприятия Евросоюза также обладают правами руководить бизнесом по всей экономической зоне. К 2014 г. все граждане ЕС получают право путешествовать и работать в пределах всего Евросоюза. Сейчас ЕС также обдумывает создание Blue Card для людей, приезжающих в ЕС из других стран с целью жить и работать.

7. Расширение ЕС. Для Европы важную роль играют проблемы занятости в связи с *расширением ЕС*. В ЕС стало 27 государств после присоединения (1 января 2007 г.) Болгарии и Румынии. Европейский совет в 2003 г. вновь подтвердил перспективу вступления в ЕС стран Балканского полуострова. Потенциальными странами-кандидатами являются Албания, Босния и Герцеговина, Черногория, Сербия и Косово (в соответствии с Резолюцией Совета Безопасности ООН 1244).

Основная цель Европейской комиссии — подготовить страны-кандидаты к изменениям на рынке труда в связи с вступлением в ЕС, привести их институты на рынке труда и политику в соответствие с нормами *Европейской стратегии занятости*. Процесс «активизации» рынка труда имеет несколько этапов.

На первом этапе страны-кандидаты и Комиссия анализируют основные вызовы политике занятости в так называемых *«Документах по совместной оценке»* (Joint Assessment Papers, JAPs), которые подписываются Комиссаром по занятости, социальным делам и равным возможностям, а также министрами труда. JAPs концентрируют внимание на необходимости поддержки и управления скоростными структурными изменениями с тем, чтобы развивать гибкий и легко адаптируемый к переменам рынок труда, который соответствует динамичной рыночной экономике как части единого европейского рынка. Частью политики вновь присоединившихся государств должны стать такие меры,

как создание новых рабочих мест, рост инвестиций в человеческий капитал, поддержка активной политики на рынке труда.

Однако после каждого присоединения избежать проблем не удастся. Так, присоединение 10 новых государств к ЕС в 2004 г. привело к новым проблемам. Новые государства-члены ввели в действие более инновационные инструменты занятости (временные контракты, самозанятость и неполная занятость). Однако западноевропейские профсоюзные организации окрестили эту практику «социальным демпингом», поскольку она напоминала американскую модель рынка труда.

Таким образом, на рынках стран ЕС сохраняется значительная социальная напряженность, вызванная как внутренними проблемами, так и внешней трудовой миграцией и общей нестабильностью в мировой экономической системе.

## 12.2. Система управления занятостью и общеевропейская политика на рынке труда

В 1994 г. в ЕС начала осуществляться программа *EURES* (Европейская служба занятости). Она должна была служить как агентство по занятости на европейском уровне, которое занимается трудоустройством как резидентов, так и иностранцев, прибывающих в ЕС.

Обсуждение вопросов занятости было одной из ключевых проблем на Люксембургской сессии в 1997 г., когда было принято соглашение, определившее направление деятельности всех государств-членов в области занятости на основе скоординированной макроэкономической политики в рамках единого рынка при опоре на согласованные действия государств, социальных партнеров. Началось воплощение в жизнь Европейской стратегии занятости. В рамках этой же сессии были приняты *планы национальных действий в области занятости* (ПНД).



Знаковым событием стал саммит высших представителей стран-членов ЕС в Лиссабоне в 2000 г., где была принята *Лиссабонская стратегия роста и занятости*, пересмотренная весной 2005 г. после анализа результатов ее применения.

В Лиссабоне, а затем в Тессалониках были поставлены основные цели и определены показатели мониторинга достижения целей.

Основными целями считаются следующие:

- 1) достижение полной занятости;
- 2) повышение производительности труда и качества работы;
- 3) поддержка сплоченности.

Цели могут считаться выполненными, если будут достигнуты следующие показатели:

- уровень общей занятости — 70% в 2010 г. (67% в 2005 г.);
- уровень занятости женщин — 60% в 2010 г. (57% в 2005 г.);
- уровень занятости пожилых работников (55+) — 50% в 2010 г.

В 2003 г. на очередном саммите в Брюсселе стало понятно, что достижение целей, определенных ранее, невозможно. Тогда в ноябре 2004 г. был обнародован так называемый Отчет Кока, в котором предлагалось перенести акценты в Лиссабонской стратегии на экономический рост и создание новых рабочих мест.

Мониторинг выполнения Лиссабонской стратегии осуществляет Европейская комиссия. Полномочия между КЕС и странами — членами ЕС разделены. Страны-члены осуществляют на национальном уровне реформы, основанные на *Программе национальных реформ*, представленной в 2006 г., и «Интегрированном руководстве», коллективно принятом в 2005 г. и пересмотренном в 2008 г. Эти документы рассчитаны на трехлетний период.

Каждый год страны-члены готовят отчеты по итогам выполнения *Программы национальных реформ*. Каждая из стран имеет координатора по выполнению основных положений Лиссабонской стратегии на министерском уровне.

Таким образом, в качестве ключевых моментов анализа Стратегии занятости в Европе при ее пересмотре каждые 3 года рассматриваются:

- руководящие принципы в занятости, которые тесно увязаны с состоянием экономики на микро- и макроуровне. Они представляют собой прогресс, достигнутый в каждом государстве — члене ЕС, в последние 12 месяцев и меры, планируемые в следующие 12 месяцев;
- национальная программа реформ (до 2005 г. — Национальный план действий), в которой описывается, каким образом руководящие принципы будут применены на практике;
- совместный отчет по занятости — это глава по состоянию занятости в Ежегодном отчете о прогрессе в ЕС;
- рекомендации. Это Совет Европы может решить квалифицированным большинством выпускать для каждой страны рекомендации по предложению Комиссии;
- *Ежегодный отчет о прогрессе в ЕС*. Комиссия рассматривает прогресс, достигнутый одновременно на уровне отдельных государств и Сообщества в целом на основе выполнения государствами-членами национальных программ.

Европейский союз в своей политике в области регулирования труда и занятости придерживается концепции *flexicurity*, которая в самом общем виде предполагает соблюдение двух принципов на рынке труда — гибкость (*flexibility*) и безопасность (*security*).

Гибкость предполагает способность работников следовать новшествам в способе производства, принятии решений, усилению их трудовой мобильности и возможности изменения графика работы. Безопасность в данном случае выступает как гарантия сохранения рабочего места и дохода работником при любых условиях.

Данная концепция регулирования занятости нацелена на сохранение конкурентоспособности в условиях расширения социальной модели государства в Европе.

Концепция в большей степени направлена на защиту людей, чем на защиту рабочего места. Она предполагает прове-

дение активной политики занятости, обучение в течение всей жизни, улучшение поддержки лиц, ищущих работу, поддержки равенства на рынке труда между мужчинами и женщинами. В качестве методов достижения *flexicurity* указывается на необходимость: введения новых более гибких форм трудовых контрактов, создания временных агентств занятости, поддержки использования информационных технологий и более гибкого графика рабочего времени как средств модернизации организации труда, поддержки привлекательности неполной занятости, внедрения системы социальной защиты, чтобы поддержать мобильность работников.

Базовые принципы этой концепции находятся в одном фарватере с Европейской стратегией занятости, которая является частью Лиссабонской стратегии.

Лиссабонская стратегия нацелена на то, чтобы экономика ЕС могла использовать все преимущества от глобализации, а также справиться с тяжелой демографической ситуацией.

При этом новые системы защиты должны не усиливать стремление работника работать на одном месте всю жизнь, а давать возможность прогрессировать на рынке труда (через достойную оплату труда, доступ к пожизненному обучению, условия работы, защиту против несправедливого увольнения, поддержку в случае потери работы, возможности на сохранение социальных прав в случае смены рабочего места).

Поскольку внутри каждого государства создается своя уникальная ситуация на рынке труда, соответственно каждая из стран продумывает собственный «путь» внедрения концепции *flexicurity*.

В любом случае способы достижения *flexicurity* включают четыре компонента:

1) гибкие и надежные договорные отношения с точки зрения перспектив для работодателя и работника, «своих» и «чужих»;

2) всеобъемлющее обучение в течение всей жизни, которое обеспечит адаптацию и занятость работников;

3) эффективную активную политику на рынке труда, которая поможет людям справиться со стремительными изменениями благодаря сокращению периода безработицы и более легкому переходу на новую работу;

4) современную систему социальной защиты, которая обеспечивает поддержку уровня доходов, поощряет занятость и облегчает мобильность на рынке труда.

Исходя из вариативности моделей рынка труда и занятости в Европе, эксперты приходят к выводу о большей успешности нордической (прежде всего Норвегия и Австрия) и англосаксонской моделей (Великобритания и Ирландия), чем континентальной и средиземноморской (Германия, Франция и Италия), на пути к достижению целей Лиссабонской стратегии. В большей степени подходит под определение flexicurity датская модель рынка труда.

В целом европейская политика занятости представляет собой концепцию «догоняющего развития» по отношению к американскому рынку труда. Европейцы, пытаясь создать сбалансированный рынок труда, таким образом хотят усилить конкурентоспособность национальной экономики в системе международного разделения труда.

### 12.3. Вопросы занятости женщин и гендерная политика на европейском рынке труда

Количество женщин на европейском рынке труда постоянно увеличивается. В настоящее время в ЕС-27 уровень экономической активности женщин в среднем составляет примерно 52,7%, а 7,5 млн рабочих мест из вновь созданных за последние несколько лет 12 млн рабочих мест заняты женщинами.

Проблемы занятости женщин и их представленности на рынке труда стран ЕС были описаны выше, здесь обозначим основные инструменты и направления гендерной политики на европейском рынке труда.

Борьба с неравенством между полами на рынке труда в ЕС началась почти 50 лет назад.

В 1975 г. была принята *Директива о равной оплате за труд*, которая запрещала использовать профессионально-квалификационную систему в качестве базы, определяющей разницу в заработной плате мужчин и женщин.

Директива, касающаяся равного отношения между мужчинами и женщинами (2002 г.), предполагает наличие равного доступа к занятости, профессиональной подготовке и равенства условий труда на производстве. Директива 2002 г. также устанавливает разницу между прямой и косвенной дискриминацией и обязывает государства-члены учреждать собственные органы по установлению равенства. В 2006 г. была принята Директива, аннулирующая предыдущие директивы (1975 и 2002 гг.) и дающая более четкое представление о законодательном обеспечении равенства мужчин и женщин.

В 2006 г. был принят *Европейский пакт по гендерному равенству*, который усилил меры по борьбе за равную оплату за равный труд.

Право на гендерное равенство провозглашается в документах, принятых на встречах высших представителей стран – членов ЕС (в Люксембурге в 1997 г., в Лиссабоне в 2000 г. и др.). В стратегии Евросоюза в области охраны здоровья и безопасности труда на 2002–2006 гг. преодоление соответствующих различий по половому признаку выдвигается в качестве одной из целей. По мнению Еврокомиссии и Европарламента, выступивших со специальными заявлениями в 2002 и 2004 гг., повышение уровня занятости женщин не должно заслонять трудности в этой сфере, которые пока не удается преодолеть.

Гендерное равенство должно существовать и на рынке труда, и в распределении совместных обязанностей, иначе женщина оказывается в подчиненном положении и не может полностью реализовать свои профессиональные качества. Комиссия Совета Европы и Европейский парламент призывают поощрять мужчин брать отпуск по уходу за ребенком.

Комиссия считает, что гендерная политика должна стать полноправной частью внутренней политики ЕС, а ее содер-

жание должно выразиться в соответствующем документе — «Европейский взгляд на гендерное равенство в контексте развития сотрудничества».

Последние несколько лет ознаменовались рядом важных событий, которые были призваны ликвидировать неравенство между полами во всех сферах общественной жизни, в том числе и на рынке труда. Допустим, в 2007 г. был проведен Европейский год равных возможностей для всех, а в 2006 г. Министерская конференция Евромеда по гендерному равенству. В 2010 г. планируется проведение Европейского года борьбы с изоляцией и бедностью. В планах руководящих органов ЕС организация женской сети по усилению позиций участия женщин в экономических и политических решениях, а также органов по установлению гендерного равенства.

В 2006 г. была запущена *Дорожная карта по равенству между мужчинами и женщинами*. В ней определены шесть приоритетных областей, по которым должна проводиться работа: равные экономические возможности для мужчин и женщин, согласованность частной и профессиональной деятельности, равное представительство женщин и мужчин в органах власти, устранение всех форм гендерного насилия, ликвидация гендерных стереотипов, поддержка гендерного равенства во внешней политике и политике развития.

В рамках Дорожной карты принимается ежегодная программа действий, которая позволяет Комиссии пересматривать дальнейшие действия в области гендерной политики.

Дорожная карта обосновала необходимость принятия в 2007 г. коммюнике «Принятие решений в области разрыва заработной платы между женщинами и мужчинами». В его рамках, в частности, было принято решение о борьбе с неравенством в заработной плате как части политики занятости в странах — членах ЕС, поддержке равной оплаты за равный труд у разных работодателей, используя механизм социальной ответственности, обмену социальным опытом между государствами-членами.

В 2007 г. Комиссия запустила вторую фазу консультаций социальных партнеров на европейском уровне по выра-

ботке подхода по согласованию профессиональной, частной и семейной жизни. Комиссия оказывает поддержку *Европейскому союзу семей*. Она выразила свое отношение к разрыву в оплате труда между мужчинами и женщинами в своем Коммюнике от 18 июля 2007 г., а также содействовала созданию Европейского института гендерного равенства.

В любом случае все действия руководящих органов ЕС в рамках Европейской стратегии для поддержки роста и рабочих мест направлены на совершение следующих структурных, законодательных и финансовых усилий:

- снижение различий в зарплатах;
- профессиональную переподготовку;
- поддержку здоровья и благополучия на работе;
- согласование профессиональной и частной жизни (доступность дошкольных услуг, качество обслуживания и т.д.);
- преодоление гендерных и культурных стереотипов;
- поддержку политических решений.

Несмотря на повышение интереса властей ЕС к проблемам занятости женщин, политика на рынке труда остается в целом «гендерно нейтральной».

Финансовая поддержка эффективному применению принципа гендерного равенства и проведения гендерной политики оказывается в рамках программы «Прогресс» («PROGRESS»), рассчитанной на 2007–2013 гг. Также финансирует равенство мужчин и женщин *Европейский социальный фонд*.

«PROGRESS» — это программа, направленная на поддержание занятости и солидарности в ЕС. Она воплощает основные принципы достижения равенства и роста занятости, принятые в рамках Лиссабонской стратегии роста и занятости. Эта программа является продолжением предыдущих мер, касающихся борьбы с дискриминацией и социальной изоляцией, установления равенства между мужчинами и женщинами и создания качественных условий занятости. «PROGRESS» имеет бюджет в размере 743,25 млн евро. Она открыта для 27 государств-членов, а также кандидатов

и стран, входящих в ЕАСТ, и предполагает выделение грантов на осуществление целевых проектов.

Европейский социальный фонд (European Social Fund) — один из структурных фондов, целью которого является поддержка занятости в масштабе, необходимом для борьбы с глобальными вызовами. Фонд располагает 75 млрд евро на период до 2013 г., которые будут направлены на устранение социально-экономической дифференциации между странами ЕС, улучшение жизни граждан ЕС за счет приобретения последними необходимых навыков и умений для поиска работы. Особое внимание уделяется финансированию создания рабочих мест для уязвимых слоев населения, в том числе женщин.

В рамках ЕС также действует *Европейский институт по проблемам гендерного равенства*, который обеспечивает научно-аналитическое сопровождение изучения проблем равенства между мужчинами и женщинами на рынке труда и в других сферах общественной жизни.

Одним из последних нововведений стала организация *Сети усиления участия женщин* в принятии решений при Европейской комиссии в июне 2008 г. Сеть обеспечивает расширенное участие женщин в принятии экономических и политических решений, а также дает возможность обмена идеями, информацией и опытом. Сеть представит первые результаты своей работы в 2009 г.

Как видим, осознание борьбы за равные права женщин на рынке труда и при распределении семейных обязанностей пришло не так давно. Наиболее значимые законодательные акты, обеспечивающие равную плату за труд, равенство при получении образования, продвижении по карьерной лестнице, были преимущественно приняты в конце XX — начале XXI вв., что не дает пока оснований говорить об эффективности подобной политики, но перспективы роста уже наметились и выглядят как весьма позитивные.



**Ключевые термины и понятия:** *EURES (Европейская служба занятости), Директива о равной оплате за труд, Документы по совместной оценке (Joint Assessment Papers, JAPs), Дорожная карта по равенству между мужчинами и женщинами, Европейская комиссия, Европейский институт по проблемам гендерного равенства, Европейский пакт по гендерному равенству, Европейский социальный фонд (European Social Fund), Европейский союз, Европейский союз семей, Ежегодный отчет о прогрессе в ЕС, Лиссабонская стратегия роста и занятости, Новая концепция занятости Flexicurity, Планы национальных действий в области занятости (ПНД), Программа «Прогресс» («PROGRESS»), Программа национальных реформ, расширение ЕС, Сеть усиления участия женщин в принятии решений при Европейской комиссии, Стратегия «пожизненного обучения», Шенгенское соглашение.*

#### **Контрольные вопросы и задания**

1. Перечислите наиболее острые проблемы в развитии рынка труда и занятости в ЕС.
2. Каким образом осуществляется управление иммиграционными процессами в ЕС?
3. Каково влияние расширения ЕС на Восток на состоящие процессов занятости и безработицы в ЕС?
4. Какие гендерные проблемы испытывает рынок труда ЕС? Какие попытки предпринимают европейские власти, чтобы снизить неравенство в заработной плате и распределении трудовых обязанностей между полами?
5. Перечислите основные нормативно-правовые акты и инструменты, при помощи которых реализуется политика занятости в ЕС.
6. В чем состоит сущность системы управления трудовыми отношениями в рамках ЕС?
7. Какую роль играет Еврокомиссия в решении проблем занятости и безработицы в Европейском союзе?

## **Литература**

---

1. European Employment Observatory Review: Spring 2007. European Communities 2007.
2. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Mid-term progress report on the roadmap for equality between women and men (2006–2010). European Commission. Brussels. 2008. 26.11.
3. Global Employment Trends 2008 / ILO, 2008.
4. Кузнецов Г. Гендерная политика в странах ЕС // Человек и труд. 2005. № 5. С. 36-40.
5. Официальный сайт Европейского союза. European Commission. Employment, Social Affairs and Equal Opportunities / [www.eu.int](http://www.eu.int)
6. Официальный сайт Евростата / <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

## **Глава 13**

### **РЫНОК РАБОЧЕЙ СИЛЫ В США**

#### **13.1. Состояние американского национального рынка труда: тенденции и проблемы**

В США забота о формировании человеческого потенциала, его постоянном воспроизводстве и улучшении его качественных характеристик традиционно остается в числе приоритетных государственных задач. Рынок труда является той необходимой базой, где можно задействовать все основные факторы производства для того, чтобы сформировать рабочую силу высокой квалификации и одновременно удовлетворить потребности потенциальных работников в профессиональной самореализации.

Национальный рынок труда США является сложным динамичным образованием, на котором наблюдается значительная дифференциация работников по уровню дохода, статусу занятости, степени вовлеченности работников в общественное производство. Существенным преимуществом рынка труда США является высокая социальная и профессиональная мобильность рабочей силы, что позволяет эффективно её перераспределять в кризисные периоды и в условиях структурной перестройки производства.

Существенными чертами американского рынка труда на современном этапе его развития являются:

1. Высокая доля населения, занятого в наукоемком производстве и сфере обслуживания. Возрастающая роль ИКТ в формировании американского рынка труда.

Отраслевая структура американской рабочей силы характеризуется дальнейшей ее урбанизацией, перераспределением из сферы материального в сферу нематериального производства, расширением занятости в быстроразвивающихся наукоемких отраслях. О прогрессивной структуре рынка труда США свидетельствуют следующие факты.

По оценкам экспертов, в 2008 г. на долю сельского хозяйства в ВВП США приходилось 1,2%, промышленности — 19,6, сферы услуг — 79,2%<sup>1</sup>.

При этом в 2007 г. в сельском хозяйстве, лесном хозяйстве и рыболовстве было занято 0,6% работающего населения США, в производстве, добыче и на транспорте — 22,6, в сфере управления и технического сопровождения — 35,5, в сфере продаж и офисной работе — 24,8, в сфере оказания других услуг — 16,5%.

По прогнозам аналитиков *U.S. Bureau of Labor Statistics*, число занятых в сфере услуг в США к 2014 г. достигнет 129 млн человек, т.е. почти 4 человека из 5 работающих будут заняты в сфере услуг<sup>2</sup>. При этом наибольший рост ожидается в сфере образования, здравоохранения, социальной поддержки, оказании профессиональных консультационных бизнес-услуг. Однако увеличение в секторе услуг будет весьма условным в ближайшей перспективе. С одной стороны, это связано с последствиями мирового финансового кризиса, с другой стороны, с поступательным развитием информационных технологий и их последующим внедрением в сферу услуг.

По данным ЮНКТАД (2006), незначительный спад занятости наблюдался в производстве вследствие внедрения информационных технологий, а в сфере услуг, наоборот, наблюдалось незначительное повышение количества занятых. Внедрение новых технологий коснулось сокращения численности в основном низко- или малоквалифицированных работников. В самом информационном секторе экономики США занято свыше 30% работников.

---

<sup>1</sup> Официальный сайт Бюро статистики труда США (U.S. Bureau of Labor Statistics) / [www.bls.gov](http://www.bls.gov)

<sup>2</sup> Там же.

## 2. Самая высокая в мире производительность труда.

В США один из самых высоких уровней производительности труда. По итогам 2007 г. выпуск промышленной продукции в расчете на 1 работника составил 171,2 долл., выше уровень производительности труда только в Республике Корея, Тайване, которые ориентированы исключительно на экспорт, и Швеции. Высокая производительность труда позволяет обеспечивать значительную конкурентоспособность американской национальной экономики.

## 3. Многонациональность и многорасовость национального рынка труда при высокой доле безработицы среди национальных меньшинств на фоне сохранения высоких темпов роста иммиграции.

Состав рабочей силы, как и всего населения Соединенных Штатов, становится все более многонациональным и многорасовым: в 2007 г. белое население составляло 79,96%, испаноязычное население – 15,1, афроамериканцы – 12,85, выходцы из Азии – 4,43, коренное население США (индейцы, алеуты, эскимосы) – почти 1%. По прогнозам экспертов, к 2010 г. до 65% населения Калифорнии будут составлять представители неевропейских наций<sup>1</sup>.

Это по-прежнему порождает проблемы расовой и этнической дискриминации на рынке труда. Усиление этнического многообразия свидетельствует о том, что международная миграция до сих пор остается важным инструментом формирования рынка труда США.

## 4. Высокая доля женщин в составе работающего населения.

Все большее число женщин вовлекается в общественное производство. К концу 90-х годов степень их экономической активности достигла почти 60% по сравнению с 40% в середине 60-х годов. За последние 10 лет (с 1999 по 2008 г.) численность женщин в возрасте от 20 лет и старше, занятых в общественном производстве, увеличилась примерно на 11%, составив 112 260 тыс. человек, а уровень занятости

---

<sup>1</sup> Население и глобализация / Н.М. Римашевская, В.Ф. Галецкий, А.А. Овсянников и др. М.: Наука, 2002. С. 12.

женщин к 2008 г. составил 60,9%. Причем расширяется спектр профессий, где женщины становятся полноправными участниками производственного процесса.

5. Сокращение охвата профсоюзным движением все большего числа работников.

По мнению ряда авторов, становление национального рынка труда США имеет одну из самых «кровавых» историй в мире, поскольку история США знает немало фактов жестокого подавления профсоюзных движений рабочих<sup>1</sup>.

Компании США при ведении бизнеса проявляют высокую гибкость в вопросах перераспределения прибыли, создании новой продукции, а также увольнении излишней рабочей силы. Сразу после Второй мировой войны между управляющими крупными корпорациями и лидерами профсоюзов была достигнута договоренность, в соответствии с которой лидеры компаний в обмен на лояльность профсоюзов обязались увязывать заработную плату рабочих с ростом производительности труда. Однако данное правило действовало только в период расцвета американской экономики и получения сверхприбылей корпораций. Впоследствии, когда прибыль стала уменьшаться, корпорации начали давить на профсоюзы с тем, чтобы те согласились на снижение заработной платы. Это привело к ожесточенному сопротивлению членов профсоюзов и последующей ликвидации профсоюзов в некоторых отраслях.

Можно сказать, что сейчас профсоюзное движение в США слабо функционирует и не может оказать никакого существенного давления на крупный капитал, о чем свидетельствуют последние массовые увольнения работников в финансовой и банковской сферах, а также на производстве, имевшие место в США во второй половине 2008 г.

6. Доминирование частного сектора в структуре занятости работающего населения.

---

<sup>1</sup> *Люттов А.А.* Государственная политика США в области занятости и безработицы на рубеже XX–XXI веков: Дис. канд. ист. наук. М.: Российская академия наук, Институт США и Канады, 2002.

Малый бизнес в структуре экономики США традиционно считается источником создания рабочих мест и пользуется серьезной поддержкой со стороны государства. По данным трудовой статистики 2008 г., работники частного сектора составляют в любой из отраслей промышленности и сферы услуг свыше 90% занятых, остальная часть рабочей силы работает самостоятельно либо занята на государственной службе.

7. Рост уязвимости национального рынка труда за счет перевода рабочих мест из США за рубеж.

Этот процесс обусловлен несколькими важными факторами. Во-первых, стремление ТНК снизить издержки производства заставляет их искать новые источники дешевых ресурсов, и прежде всего рабочей силы. Во-вторых, ощущается острый дефицит отдельных категорий инженерно-технических и научных работников в США, что требует разработки стратегии их поиска за рубежом и вовлечения в общественное производство в странах их постоянного проживания.

Использование схем офшоринга создает угрозу национальному рынку труда США и ставит под сомнение доводы о конкурентоспособности отдельных отраслей и секторов экономики США. Чтобы избежать сокращения рабочих мест, приходится снижать заработную плату американским рабочим.

8. Обеспечение участия работников в принятии управленческих решений путем наделения их правом участия в акционерном капитале предприятия и принятия решений, касающихся компенсационных выплат.

9. Использование более гибких графиков труда и временных форм занятости.

Применение подобных форм занятости связано со стремлением снизить безработицу, которая в нынешних условиях остается весьма актуальной проблемой, а также удерживать издержки производства на приемлемом для ведения бизнеса уровне. Растет число работников, охваченных временными формами занятости, в том числе сезонными работами. Производится трудоустройство через Интернет.

Последние события в мировой экономике вынудили большинство предприятий использовать гибкие формы занятости. По данным U.S. Bureau of Labor Statistics, в ноябре 2008 г. 7,3 млн человек были заняты менее 35 ч в неделю по причинам экономического характера, что на 3,4 млн человек больше, чем в апреле 2006 г. Это составляет примерно 5,1% всех занятых в экономике на конец 2008 г.<sup>1</sup> В наибольшей степени рабочие часы были сокращены в розничной торговле, общественном питании и строительстве, как отраслях наиболее пострадавших от мирового финансового кризиса.

10. Изменение профессионально-квалификационной структуры наряду с усилением дифференциации в доходах между «белыми» и «синими воротничками».

В результате стремительного развития технологий был создан так называемый двойной рынок труда, где постоянно увеличивается разница между теми, кто владеет соответствующими знаниями и технологиями и соответственно находится на вершине, и теми, кто не имеет соответствующих профессиональных навыков, а потому испытывает сложности с получением высоких заработков, медицинской страховки и других социальных выплат.

К началу 2006 г. доля «белых воротничков» достигла почти 60%; доля же лиц, занимающихся преимущественно физическим трудом, к которым относят рабочих всех уровней квалификации и так называемых работников обслуживания, медленно, но неуклонно сокращается.

Таким образом, рынок труда США является достаточно емким, многоэтническим и чрезвычайно дифференцированным по профессионально-квалификационной структуре, что, с одной стороны, порождает ряд серьезных проблем для органов, занимающихся его регулированием, а с другой стороны, оставляет возможность для маневра в сложных социально-экономических условиях.

---

<sup>1</sup> Официальный сайт Бюро статистики труда США (U.S. Bureau of Labor Statistics) / [www.bls.gov](http://www.bls.gov)



## 13.2. Государственно-правовые основы занятости и безработицы в США

Несмотря на традиционную приверженность американского правительства процессам либерализации, система государственного регулирования сферы занятости в США строится на убеждении, что государство должно играть существенную роль в становлении национального рынка труда. Хотя в этом смысле существует спор между республиканцами и демократами. Первые настаивают на ограничении вмешательства государства в регулирование государственной экономики, в том числе в систему трудовых отношений. Вторые считают регулирование национального рынка труда прерогативой государства и его прямой обязанностью перед обществом.

Правовую базу формирования национального рынка труда США обеспечивает свыше 180 законов, касающихся трудовых отношений. Наиболее значимыми из них являются:

1. *Закон о справедливых стандартах труда (FLSA)* предписывает выполнять стандарты по выплате заработных плат и сверхурочным выплатам, определяет часы работы для детей и подростков в отдельных секторах экономики.

2. *Закон об охране труда и здоровья (OSH)* направлен на мониторинг соблюдения трудового законодательства в отношении безопасности и здоровья на рабочем месте преимущественно частными предприятиями.

3. *Закон о компенсационных выплатах государственным служащим (FESA)* обеспечивает выплату компенсаций по нетрудоспособности (полной или частичной) и в случае смерти, если это произошло на рабочем месте. Также в законе прописаны нормы, гарантирующие компенсацию в случае потери работы, оплату медицинской страховки и профессиональной реабилитации.

4. *Закон об обеспечении пенсионного дохода работникам (ERISA)* принуждает работодателей заботиться об обеспечении пенсионных выплат работникам, уволившимся с работы по старости.

5. Закон о семейном отпуске и отпуске по болезни предписывает работодателям с численностью работников от 50 человек предоставлять неоплачиваемый отпуск нуждающимся работникам, например послеродовой отпуск, в случае возникновения собственной болезни и болезни супруги, ребенка или родителей.

Также существует серия законов, защищающих права ветеранов, работников, оказывающих услуги для федеральных органов власти, мигрантов и сельскохозяйственных рабочих, моряков, работников добывающей промышленности, строительной отрасли, транспорта. Особое внимание уделяется вопросам обеспечения равенства на рынке труда, соблюдения антидискриминационного законодательства.

Трудовое законодательство США носит ярко выраженный отраслевой характер, что позволяет осуществлять адресную поддержку представителям различных профессий в зависимости от степени сложности их работы и риска профессионального травматизма.

Американская система регулирования рынка труда создана таким образом, что каждый из ее органов имеет свою четко выраженную компетенцию через механизм разграничения полномочий, что повышает эффективность работы на рынке труда и не способствует возникновению конфликтов.

Для модели США характерна децентрализация рынка труда: в каждом штате есть свое законодательство о занятости и помощи безработным, свои фонды страхования по безработице; взносы предпринимателей и самих работников выплачиваются отдельно в фонды штатов и федеральный фонд.

В целом США отличаются высокой нормой бюджетных расходов на образование и программы профессиональной переподготовки, хотя сама система образования оставляет желать лучшего.

Старение населения накладывает свой отпечаток на реформирование системы регулирования трудовых отношений. В частности, высказываются мнения о расширении системы частного пенсионного страхования. При Дж. Буше

были начаты реформы государственной системы пенсионного обеспечения. Предполагается к 2020 г. увеличить пенсионный возраст с 65 до 67 лет, а трудовой стаж, необходимый для получения полной пенсии, — с 35 до 37 лет. К тому же предполагаются совмещение распределительной и накопительной систем исчисления пенсий и незначительная приватизация государственной пенсионной системы.

В отношении малоимущих государство проводило активную политику, направленную на стимулирование их занятости. 1 июля 1997 г. был принят закон «О личной ответственности и возможностях трудоустройства», обязавший получателей социальной помощи проходить профессиональную переподготовку. Он ограничил выплату пособий 5 годами.

Дж. Буш сделал ставку на создание «качественных рабочих мест», что означало рост удовлетворения своим трудом простых американцев через признание их ценности как «человеческой личности», участия в процессе принятия управленческих решений, возможность совмещения рабочего и семейного времени, безопасность труда на рабочем месте. Другими словами, был поставлен вопрос о создании более гибких и творческих условий труда. Вопрос об улучшении условий труда впоследствии у демократов стал одним из пунктов обеспечения национальной безопасности. В результате в 1993 г. Б. Клинтон был создана Комиссия по определению будущих отношений между трудящимися и менеджментом.

Важным моментом американской государственной политики занятости является проведение программ профессиональной подготовки и переподготовки. Они основываются на ежегодной подготовке тех специалистов, которые требуются на данный момент на рынке труда. На эти цели бюджет выделяет громадные средства. При этом следует отметить тенденцию перекладывания ответственности за профессиональную подготовку и переподготовку кадров на штаты и свертывание федеральных программ подготовки трудовых ресурсов.

С принятием в 1973 г. закона о занятости и подготовки трудовых ресурсов СЕТА тенденция к свертыванию централизованных федеральных программ подготовки и переподготовки кадров получила официальное подтверждение.

Закон 1973 г. предусматривал в основном два направления в действиях местных органов власти при финансовой поддержке федерального правительства: непосредственное трудоустройство лиц, не имеющих работы, и профессиональное обучение лиц, не выдержавших конкуренцию на рынке рабочей силы ввиду нехватки опыта, образования, профессиональных навыков и т.д.

Особенностью подготовки и переподготовки профессиональных кадров в США является высокая заинтересованность крупного бизнеса в создании соответствующего конкретным требованиям их производства контингента рабочей силы. Крупные корпорации тратят миллиарды долларов на повышение квалификации и переподготовку своих сотрудников. Правительство США поощряет подобные инициативы с помощью налогового стимулирования или освобождения от уплаты взносов в фонд социального страхования за лиц, проходящих профподготовку и последующее трудоустройство на предприятии.

Важную миссию выполняет «Корпус занятости», который располагает сетью центров, расположенных в беднейших районах страны и оказывающих помощь молодежи в получении образования, профессиональной подготовки и работы. Значительная помощь предоставляется молодежи в поиске работы в летнее время. Существуют программы, нацеленные на профессиональную подготовку отдельных групп американского населения — индейцев, ветеранов, пожилых, инвалидов и т.д.

Значительное внимание уделяется тем, кто потерял работу. В рамках федеральной программы предоставляются гранты на переподготовку и помощь тем, кто потерял работу. При этом предполагается, что безработица в стране может существовать на естественном уровне — 6–7% общего числа трудоспособного населения. Однако далеко не все могут получить пособие по безработице: уволенный амери-

канец должен иметь определенный стаж работы и заработать определенную сумму денег (причем это еще зависит от законодательства штата). В любом случае в большинстве штатов безработный не может получать более половины размера своей последней максимальной зарплаты (на случай, если зарплата невероятно высока, то каждый штат устанавливает максимальный размер пособия).

Механизм получения страхования по безработице предусматривает активный поиск работы соискателем, а также работу на одном месте до увольнения не менее полугода. При этом наблюдаются процесс постепенного ограничения выплат пособия по безработице и переориентация государственных программ помощи на создание новых рабочих мест для тех, кто уже потерял право на получение пособия по безработице. Человек, лишившийся работы, должен постоянно доказывать чиновникам, что он активно ищет работу. В противном случае его лишат возможности получения пособия по безработице.

Правительство принимает специальные программы, направленные на поддержку тех, кто лишился своих рабочих мест вследствие переноса производства (или его отдельных процессов) за рубеж. На это направлены, в частности, федеральные законы, соответствующие программы по адаптации экономики к международной торговле и специальная программа аналогичной направленности в рамках НАФТА. Эти программы, управляемые Министерством труда, предполагают целый набор мер, включая материальную помощь, переподготовку и содействие занятости лицам, потерявшим работу в результате международной конкуренции.

Чтобы избежать безработицы, американское правительство осуществляет стимулирование процесса создания малых и средних предприятий. Методами повышения рыночной конкурентоспособности малых предприятий являются льготная кредитная политика, снижение количества регулярных проверок, ликвидация трудоемких форм отчетности и т.д.

Важной чертой американской политики в сфере занятости и безработицы является распространение экономиче-

ской демократии на производстве, что характеризуется усилением участия работников в процессах управления производством, в том числе допуск к владению акционерным капиталом фирм и предприятий, создание «*кружков качества*».

Новое демократическое правительство, возглавляемое Б. Обамой, уделяет особое внимание проблемам на рынке труда, поскольку начавшийся мировой финансовый кризис грозит затянуться на долгое время и усилить риск безработицы и недозанятости значительной части населения США.

Развитие и поддержка американского рынка труда признаются частью национальной стратегии США, прежде всего в контексте борьбы с бедностью.

В частности, президент Б. Обама и его команда гарантируют расширение доступа к рабочим местам<sup>1</sup>. Обама и Байден обещают инвестировать 1 млрд долл. в течение 5 лет в программы повышения квалификации, чтобы ускорить продвижение бедных слоев населения по карьерной лестнице. Помимо того, предполагается улучшить доступ американцев, живущих за чертой бедности, к рабочим местам, а также создать специальные программы профессиональной подготовки, снижения риска насилия и поддержания душевного здоровья бывших заключенных, чтобы избежать рецидива с их стороны. К 2011 г. Б. Обама планирует поднять уровень минимальной заработной платы до 9,5 долл. в час, что гарантирует возможность для простых американцев удовлетворять свои потребности в еде, оплате за жилье и проезде, а также снизить уровень налогообложения для низко- и среднеоплачиваемых работников. Б. Обама гарантирует навести порядок с оплатой больничных листов.

Преимуществом государственной политики США в сфере занятости является концентрация усилий на активных мерах политики с учетом потребностей в самореализации каждого конкретного индивида независимо от уровня его

---

<sup>1</sup> Официальный сайт Совета национальной безопасности США (U.S. National Security Council (NSC)) / [www.whitehouse.gov/administration/eop/nsc](http://www.whitehouse.gov/administration/eop/nsc)

образования, пола, возраста и состояния здоровья. Однако значительный отпечаток накладывает стремление американских компаний удержаться на своих прежних позициях в условиях жесткой глобальной конкуренции, что сводит на нет некоторые действия властей по стабилизации положения на рынке труда и занятости.

### 13.3. Организационная структура содействия занятости в США

Структура управления национальным рынком труда в США отличается разграничением полномочий между центром и штатами, причем многие важные вопросы зачастую решаются на уровне отдельных штатов. Несмотря на децентрализацию управления, в США создан специализированный орган исполнительной власти, ответственный за состояние рынка труда и эффективность проведения реформ в сфере занятости, Министерство труда США, или Департамент по труду США (U.S. Department of Labor).

Департамент по труду выполняет миссию по контролю за исполнением основных федеральных законов в сфере труда и занятости, выступает посредником между работником и работодателем в поиске подходящих кадров, защиты интересов сторон и т.д., занимается мониторингом состояния рынка труда и внедрением экономических инструментов. В целом он обеспечивает права 10 млн работодателей и 125 млн работников.

Функциональными отделами *Департамента по труду США* являются:

1. Управление занятости и профессиональной подготовки.
2. Бюро по делам женщин.
3. Служба занятости и профессиональной подготовки ветеранов.
4. Бюро международных трудовых отношений.
5. Управление исполнения стандартов занятости.
6. Корпорация по гарантиям выплаты пенсионного обеспечения.

7. Отдел политики занятости лиц с ограниченными возможностями.

8. Управление по охране труда и здоровья.

9. Управление охраны труда и здоровья в добывающей промышленности.

10. Управление выплат социального обеспечения.

11. Бюро трудовой статистики.

Значимую роль в мониторинге рынка труда США выполняет *Бюро переписи населения США (U.S. Census Bureau)*. Бюро является источником сбора качественных данных о населении США и экономике.

Таким образом, спектр решаемых вопросов весьма широк. Существуют 4 стратегические цели, которые должен реализовать Департамент по труду в срок с 2006 по 2011 г.

Первая цель состоит в формировании профессионально грамотной рабочей силы через обеспечение эффективных программ подготовки и распространение информации о возможностях трудоустройства.

Вторая цель заключается в подготовке конкурентоспособной рабочей силы, качество которой отвечало бы вызовам глобальной экономики и конкуренции.

Для достижения третьей цели – защищенной рабочей силы – необходимо обеспечивать безопасные и соответствующие квалификации рабочие места, гарантировать получение заработной платы, расширять равные возможности занятости, защищать права ветеранов и безработных на занятость.

Четвертая цель предполагает повышение экономической поддержки работников посредством создания эффективной системы страхования от безработицы, травматизма и пенсионного обеспечения, компенсационных выплат, обеспечения прозрачности работы профсоюзов.

Помимо государственного «агентства» содействия занятости в США как любой другой развитой стране мира получили распространение рекрутинговые агентства. Первая американская служба по персоналу, известная как «биржа занятости», появилась в США в г. Бостоне, штат Массачусетс.



Причем в США, как нигде, получил распространение наиболее элитный вид найма персонала «хэдхантинг», т.е. переманивание наиболее элитного и высококвалифицированного персонала из других компаний, даже если они находятся за рубежом. В США расположено одно из самых первоклассных *рекрутинговых агентств* Manpower, компания, которая входит в листинг 100 крупнейших корпораций мира, а число ее клиентов давно превысило 400 тыс. человек.

В целом действия и государственных, и частных служб содействия занятости укладываются в рамки общенациональной доктрины, которая нацелена на повышение конкурентоспособности американской экономики и соответственно на создание гибкой системы трудоустройства.

#### 13.4. Вопросы занятости женщин и гендерная политика на рынке труда США

Традиционно в США как одном из центров продвинутого феминизма проблемы неудовлетворенности женщин своим положением на рынке труда вызывают особую озабоченность как правительственных структур, так и общественных женских организаций. В США сохраняется ряд проблем в занятости женщин, которые в той или иной степени проявляются и в других странах и регионах мира.

В настоящее время женщины в США составляют 45% рабочей силы. При этом доля занятых женщин составляет 56,2% всего женского населения, процент безработных женщин продолжал снижаться на протяжении последнего десятилетия, но в 2008 г. он несколько повысился в связи с кризисом и составил 5,4% по сравнению с 4,5% в 2007 г. По данным Бюро статистики труда, в 2008 г. в среднем по стране заработная плата женщин в неделю составляет 79,9% заработной платы мужчин (638 долл. США у женщин против 798 долл. США у мужчин). Эти данные в принципе коррелируют с данными *Совета национальной безопасности США* (U.S. National Security Council (NSC)), в соответствии

с которыми женщины зарабатывают только 77% каждого доллара, заработанного мужчинами. Женщины «недопредставлены» на высокооплачиваемых работах, хотя в последнее время число женщин в управленческом звене существенно увеличилось, но все-таки их остается большинство на низкодоходных рабочих местах. В основном женщины представлены в сфере образования и здравоохранения, однако и здесь руководящие должности в большинстве своем занимают мужчины. Почти половина всех работающих женщин по сравнению с  $\frac{1}{5}$  мужчин занята в трех профессиональных областях — продажи (розничная и индивидуальная торговля), сфера обслуживания и административная поддержка.

В 2008 г. полную рабочую неделю работали чуть более 120 млн человек, из них только 42,5% составляли женщины.

При этом уровень образования женщин оказывается выше уровня образования мужчин. Женщин гораздо больше сконцентрировано в системе высшего (третичного) образования. Они оказываются более мобильны в поисках работы, их большинство в миграционном потоке «сельская местность — город».

Президент Обама был в числе первых, кто инициировал принятие закона о равной оплате за труд на уровне штата Иллинойс, а теперь на уровне государства продолжает поддерживать равную оплату за равный труд мужчин и женщин.

Одним из обещаний предвыборной кампании нового американского президента было повышение социальной направленности экономики. Женщины в США, особенно матери-одиночки, не имеют возможности уйти в отпуск по болезни, иначе потеряют часть заработной платы. Новое американское руководство обещает обеспечивать работникам ежегодный 7-дневный отпуск по болезни с сохранением заработной платы, при этом не перекладывая ответственность на работодателя.

Другим важным направлением поддержки женщин американское правительство считает оказание содействия жен-

щинам-предпринимателям. Женщины возглавляют 28% американских фирм, но при этом только 4% фирм с венчурным капиталом. Они по-прежнему чаще мужчин получают отказ в получении займов и кредитов.

Средством защиты женщин от бедности американское правительство также считает приостановку действий по приватизации системы социальной защиты. По мнению Б. Обамы, государство должно стать гарантом обеспечения доходов в старости.

Из 37 млн американцев, живущих за чертой бедности, примерно 14,6 млн составляют женщины (особенно много таких лиц проживает в штатах Айова, Индиана и Висконсин).

С целью борьбы с бедностью в целом и уязвимых групп населения в частности Б. Обамой и Дж. Байденом на ближайшие несколько лет предложены ряд продуктивных мер, среди которых:

- 1) повышение минимальной заработной платы с учетом инфляции и повышения налога на потребительский доход;
- 2) вложение 1 млрд долл. в течение 5 лет в программы построения карьеры и переобучения.

По мнению новой американской администрации, необходимо ликвидировать дискриминацию по полу в получении образования, начиная от начального и заканчивая университетским образованием. Президент Обама обещает поддержать развитие научного потенциала женщин, прежде всего в области точных наук и инженерного дела. На данный момент только 12% занятых в американской экономике женщин занимаются научными исследованиями и инженерным делом в бизнесе и промышленности. Женщины также составляют только 9% из числа получивших степень бакалавра в инженерных науках.

Таким образом, искоренение дискриминации на рынке труда является значимым пунктом социальных преобразований новой американской администрации с целью содействия экономическому росту и повышению устойчивости и конкурентоспособности американской экономики.

**Ключевые термины и понятия:** *Бюро статистики труда США (U.S. Bureau of Labor Statistics), Совет национальной безопасности США (U.S. National Security Council (NSC)), Департамент по труду США (U.S. Department of Labor), Бюро переписи США (U.S. Census Bureau), Закон о справедливых стандартах труда (FLSA), Закон об охране труда и здоровья (OSH), Закон о компенсационных выплатах государственным служащим (FECA), Закон об обеспечении пенсионного дохода работникам (ERISA), Закон о семейном отпуске и отпуске по болезни, хэдхантинг, рекрутинг, «кружки качества».*

### **Контрольные вопросы и задания**

---

1. Чем, на ваш взгляд, политика в области труда и занятости в США отличается от аналогичной политики в ЕС?
2. Какую роль обеспечение прав трудящихся играет в построении стратегии национальной безопасности в США?
3. Охарактеризуйте роль программ гибкой занятости в формировании политики занятости на американском рынке труда.
4. Какие преимущества и недостатки имеет офшоринг для создания рабочих мест в США?
5. Охарактеризуйте преимущества и недостатки американской системы управления процессами занятости и безработицы.
6. Какую роль играет Департамент труда США в системе управления занятостью?
7. Какова роль малого бизнеса в США в создании новых рабочих мест?
8. Что такое «хэдхантинг», какие проблемы на американском рынке труда играют частные агентства занятости?
9. Какие трудности испытывают американские женщины в получении рабочего места и заработной платы на местных рынках труда?
10. Какие меры принимает новая американская администрация в области защиты прав женщин на рынке труда?

### **Литература**

---

1. CIA – The World Factbook / [www.cia.gov](http://www.cia.gov)
2. *Люттов А.А.* Государственная политика США в области занятости и безработицы на рубеже XX–XXI веков: Дисс. на соиск. учен. ст.

канд. ист. наук. М.: Российская академия наук, Институт США и Канады, 2002.

3. Население и глобализация / Н.М. Римашевская, В.Ф. Галецкий, А.А. Овсянников и др. М.: Наука, 2002.
4. Официальный сайт Департамента труда США / [www.dol.gov](http://www.dol.gov)
5. Официальный сайт Бюро статистики труда США (U.S. Bureau of Labor Statistics) / [www.bls.gov](http://www.bls.gov)
6. Официальный сайт Совета национальной безопасности США (U.S. National Security Council (NSC)) / [www.whitehouse.gov/administration/eop/nsc](http://www.whitehouse.gov/administration/eop/nsc)
7. Официальный сайт Бюро переписи США (U.S. Census Bureau) / [www.census.gov](http://www.census.gov)
8. *Сутян В.* США: человеческий потенциал и экономика // *Человек и труд.* 2008. № 4.

## **Глава 14**

### **РЫНОК РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СТРАНАХ БРИК**

#### **14.1. Структура рабочей силы и динамика уровня занятости и безработицы на рынках труда БРИК**

Аббревиатура *БРИК*, известная сейчас как совокупность национальных экономик Бразилии, России, Индии и Китая, возникла с подачи одного из экономистов транснационального банка Goldman Sachs в 2001 г. Голдман Сакс утверждает, что экономический потенциал Бразилии, России, Индии и Китая таков, что они могут стать четырьмя доминирующими экономическими системами к 2050 г.<sup>1</sup> Эти страны занимают более чем 25% суши в мире, располагают 40% населения и имеют объединенный валовой внутренний продукт (ППС) 15 435 трлн долл. Если сравнивать их с другими группировками по каждому из показателей, то они будут наибольшим глобальным объектом в любом случае. Эти четыре страны находятся в группе самых больших и наиболее быстро растущих формирующихся рынков.

При этом большинство экспертов сходятся во мнении, что в тандеме Бразилия — Россия — Индия — Китай первые две страны в перспективе следует рассматривать как мощных поставщиков ресурсов, а Индию и Китай — как страны, воспроизводящие в большом количестве трудовые ресурсы.

---

<sup>1</sup> BRIC (статья в энциклопедии Wikipedia) / [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)

Причем трудовые ресурсы Индии — это дешевый интеллектуальный человеческий капитал, а трудовые ресурсы Китая — это дешевая низкоквалифицированная рабочая сила.

Большая численность населения этих стран обуславливает дешевизну труда в них и, как следствие, высокие темпы экономического роста. Следует отметить большую численность населения и в России с Бразилией. В общей сложности в этих четырех странах живут 43% мирового населения.

Высокий спрос на сырье и строительные материалы в Китае и Индии, вызванный хорошими темпами роста, обеспечивает ликвидностью экономики России и Бразилии — крупных производителей нефти и природных ресурсов, в которых нуждаются Китай и Индия.

Некоторые количественные оценки рабочей силы в странах БРИК представлены в табл. 14.1.1.

Таблица 14.1.1

**Основные количественные показатели, характеризующие национальные рынки труда БРИК<sup>1</sup>**

Критерий сравнения		Бразилия	Россия	Индия	Китай
Численность трудоспособного населения, млн человек		100,9*	75,7*	523,5*	807,7*
Отраслевая структура занятости, %	Сельское хозяйство	20**	10,2***	60**	43**
	Промышленность	14**	27,4***	12**	25**
	Сфера обслуживания	66**	62,4***	28**	32**
Уровень безработицы, %		8*	6,2*	6,8*	9*

\*Оценки 2008 г.

\*\* Оценки 2003 г.;

\*\*\* Оценки 2007 г.

<sup>1</sup> Составлено авторами по данным CIA Factbooks.

Рынки стран БРИК вообще очень зависимы от рынков рабочей силы.

В первые 5 лет нового тысячелетия страны БРИК создавали 22 млн новых рабочих мест ежегодно, тогда как в странах ОЭСР этот показатель составил 3,7 млн рабочих мест. Если рассмотреть данный показатель по странам, то в Индии было создано 11,3 млн рабочих мест, в Китае — 3,7 млн, в Бразилии — примерно 2 млн и в Российской Федерации — 0,7 млн рабочих мест.

В результате уже в 2005 г. уровень занятости существенно вырос в Российской Федерации, Бразилии и Индии и остался на высоком уровне в Китае. Китай по данному показателю даже опередил большинство стран ОЭСР. При этом рост женской занятости был интенсивнее, чем мужской. Особенно такая тенденция проявилась в Бразилии, где за период с 1990 по 2005 г. уровень занятости женщин вырос на 8%, а уровень занятости мужчин значительно сократился. В Индии и Российской Федерации наблюдались аналогичные изменения, хотя и по другим причинам. В Индии рост занятости женского населения был связан с изменением структуры населения, прежде всего увеличением доли молодежи, и усилением процесса вовлечения девочек в возрасте от 5 до 19 лет в систему образования.

В Китае в последние два десятилетия реформы в области труда привели к диверсификации форм занятости. С середины 90-х годов началось сокращение излишка рабочей силы на государственных предприятиях и в кооперативах. В то же самое время стало проще организовывать частные предприятия как в городской, так и в сельской местности. Эти реформы последовали за нововведениями 80-х годов, когда предприятиям разрешили нанимать рабочую силу по фиксированным трудовым контрактам.

Содержание этих реформ также состояло в том, чтобы облегчить процедуру регистрации работников из сельской местности в городах (*система «hukou»*), тем самым способствовать миграции из села в город, снизить риск банкротства государственных предприятий и кооперативных хозяйств, ввести трудовые контракты, облегчив наем работников на частные и совместные предприятия. При этом уро-



вень занятости среди китайских женщин оставался очень высоким на протяжении всего периода времени. Результатом снижения барьеров на пути движения рабочей силы из сельской местности в города стало увеличение занятости в городе с 26% в 1990 г. до 36% в 2005 г.

В последние десятилетия произошли значительные изменения в отраслевой структуре занятости. Сфера услуг продемонстрировала впечатляющий рост в Китае, Индии и Российской Федерации, а в Бразилии сектор услуг вносит основной вклад в ВВП начиная с начала 90-х годов XX в. В то же самое время выпуск сельскохозяйственной продукции серьезно сократился в Китае, Индии и РФ, тогда как выпуск продукции промышленного производства оставался стабильным в Китае и Индии, но при этом несколько снизился в Бразилии и Российской Федерации. В целом сельское хозяйство и сфера услуг являются более трудонасыщенными, чем промышленность в странах БРИК. В результате производительность труда оказывается достаточно высокой в промышленности во всех странах, за исключением Индии, где такой же прирост производительности труда дает сфера услуг. По оценке Всемирного банка, в Бразилии и России сельское хозяйство и сфера услуг имеют большее количество занятых, чем промышленность, что подразумевает более высокую производительность труда в промышленности, чем в двух остальных секторах.

Наоборот, по оценкам 2005 г., в Индии в сельском хозяйстве сконцентрировано 56% всех занятых, а в Китае – 45%, в то время как в сфере услуг занято соответственно 25 и 31% работников. С 1995 г. Индия продемонстрировала 10-процентное снижение занятости в сельском хозяйстве наряду с 6-процентным ростом занятости в промышленности и 5-процентным ростом занятости в сфере услуг. В Китае уровень занятости в сельском хозяйстве упал еще более стремительно в пользу роста занятости в сфере услуг, в то время как доля занятых в промышленности оставалась стабильной. Во всех странах сельское хозяйство является работодателем для самой низкопродуктивной и низкоквалифицированной рабочей силы.

При этом уровень безработицы долгое время остается равным почти 7–9%, причем в городской местности Индии он несколько ниже. Уровень безработицы относительно высок в России и Бразилии, а в Китае и Индии в условиях отсутствия системы социального обеспечения безработных оценить точное количество безработных вообще оказывается сложно. В Бразилии и Индии серьезные проблемы существуют в области занятости женщин, а в Российской Федерации — с занятостью лиц пожилого возраста. В случае с Китаем сельскохозяйственный сектор характеризуется перепроизводством рабочей силы. Несмотря на интенсивную миграцию «село — город», более  $\frac{2}{3}$  китайских работников занято в сельской местности.

Уровень безработицы в России достиг пика в 10% в 2000 г., а затем снизился более чем на 2%. С 1990 г. в Бразилии уровень безработицы утроился, что коснулось прежде всего женщин, нежели мужчин, а затем стал медленно снижаться начиная с 2000 г. В Китае уровень безработицы вырос в конце 90-х годов, а в Индии в этот же период вырос уровень женской безработицы.

Общей проблемой для всех стран является проблема молодежной безработицы. Так, в Бразилии молодежная безработица выше среди женщин, хотя и в Индии, и в Бразилии эта проблема чрезвычайно актуальна и для мужского населения. В Российской Федерации уровень безработицы одинаково высок и для молодежи, и для пожилого населения. В период с 1994 по 2005 г. рост занятости преимущественно был связан с ростом samozанятости в сфере индивидуального предпринимательства (2,4%), что в одинаковой степени проявилось и в сельской, и в городской местности. При этом сократилась доля занятых в формальном секторе экономики. В Индии за счет высокого уровня безработицы в аграрном секторе экономики создан прецедент для перемещения работников на несельскохозяйственные рабочие места. Большинство рабочих мест сконцентрировалось в менее производительном неофициальном секторе, особенно в сфере промышленности.

Таким образом, для стран БРИК характерной является компенсация высокого уровня безработицы переходом за-

нятых в неформальный сектор экономики, масштабы которого остаются достаточно значительными на протяжении уже долгого времени.

#### 14.2. Неформальная занятость в странах БРИК: методология учета и масштабы проблемы

Одной из общих черт рынков труда стран БРИК является наличие значительного неформального сектора. В Бразилии и Китае количество неформально занятых составляет 50%, а в Индии — почти 90%. Оценки экспертов ОЭСР показывают, что в России неформальная занятость все-таки сохраняется на более низком уровне, чем в других странах этого тандема, где существуют структурные барьеры к переходу к декларируемой (формальной) занятости.

Проблемы учета занятых в неформальном секторе экономики этих стран осложняются несопоставимостью данных, поскольку в каждой из стран численность работников предприятия, по которой определяется принадлежность к *неформальному сектору экономики*, оказывается разной. Такая тенденция зачастую приводит к недооценке масштабов неформального сектора экономики.

В большинстве случаев неформальные работники сконцентрированы в сельском хозяйстве. В Бразилии данные о неформальной занятости в городе коррелируют с общим объемом неформального сектора, при этом около 9% неформальных работников может быть занято в формальном секторе. В Индии большинство неформальных работников составляют женщины, преимущественно занятые собственным делом. Женщины, являющиеся неформальными работниками, сконцентрированы в основном в сельском хозяйстве (до 75%). Остальная часть неформальных работников занята в качестве домашних работников или работников, работающих на дому с контрактом и без контракта. Часто недостаток официальных мест в промышленном производстве объясняется концентрацией неквалифицированных или полуквалифицированных трудовых ресурсов в неформальном секторе. При этом еще усиливается тенденция

к капиталоемкости и технологизации производства, что автоматически ведет к сокращению численности работающего населения, особенно низкоквалифицированной рабочей силы.

В Бразилии неформальные рабочие места являются временными вследствие более низкой оплаты за труд и низкой обеспеченности социальными стандартами (менее чем на  $\frac{1}{3}$  по сравнению с работами в формальном секторе экономики). Более  $\frac{1}{3}$  работников неформального сектора зарабатывают меньше минимального уровня заработной платы и не имеют права на получение пособия по безработице.

Однако исследования ряда авторов показывают, что, например, в той же Бразилии низкоквалифицированные работники в некоторых случаях в условиях замедления темпа роста заработной платы в формальном секторе экономики начинают возлагать большие надежды на неформальный сектор экономики, где более низкая конкуренция обеспечивает меньший разрыв в заработной плате, которая в итоге может даже оказаться выше, нежели в официальном секторе экономики<sup>1</sup>.

В Бразилии 85% населения проживает в городах. Следовательно, занятость на рабочих местах, не связанных с сельским хозяйством, остается основным двигателем роста рабочих мест. Рост неформального сектора в городах Бразилии составил 4%, поднявшись с 41% в 1990 г. до 45% в 2003 г. Этот период также характеризуется ростом занятости женщин в сфере домашнего обслуживания как самозанятых.

В Китае занятость в неформальном секторе экономики и неформальная занятость в основном являются прерогативой недекларируемых сельскохозяйственных мигрантов, а также работников, уволенных или отправленных в вынужденные отпуска с государственных предприятий. Неформальная занятость оценивалась в 2005 г. в 13–14%, в то вре-

---

<sup>1</sup> Labour Markets in the BRICs (BRAZIL, THE RUSSIAN FEDERATION, INDIA AND CHINA). DIRECTORATE FOR EMPLOYMENT, LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS EMPLOYMENT, LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS COMMITTEE. 2007. 29–30 March.

мя как занятость в неформальном секторе экономики достигала свыше половины всех занятых.

В Индии неформальная занятость населения составляет свыше 86% всей занятости (оценки 2005 г.). Оставшиеся 14% работников заняты оплачиваемой официальной работой, среди которых 6% составляют работники общественного сектора, а 8% — это работники частных предприятий. Неформальная занятость в основном присуща самозанятым предпринимателям и временным работникам. В основном экономический рост в Индии, начавшийся в 2000 г., как раз коснулся в большей степени неформального сектора экономики — фермерских хозяйств, индивидуальных предпринимателей и других работников частного сектора, именно в этих секторах увеличилось число рабочих мест.

По мнению экспертов ОЭСР, в Российской Федерации складывается более благоприятная ситуация с неформальной занятостью. Здесь около 90% работников имеют официальную оплачиваемую занятость. Хотя оценки российских экспертов дают совершенно иные цифры. В некоторых регионах Российской Федерации (особенно на юге России) до 40–50% населения заняты в неформальном секторе экономики на постоянной или временной основе либо совмещают работу в официальном секторе экономики с неформальной занятостью в нем.

При трудоустройстве в неформальном секторе экономики существует проблема обеспечения социальных прав и гарантий работников, прежде всего в сфере медицинского страхования и пенсионного обеспечения. Более благоприятная ситуация складывается в этом отношении в Российской Федерации и Бразилии. Хотя в Российской Федерации сразу после распада СССР проблема социального обеспечения также весьма обострилась. В Бразилии уровень покрытия социальных нужд снизился с 74% в 1990 г. до 69% в 2003 г.

В Китае начиная с 90-х годов XX в. социальные гарантии растут. Сначала они распространялись только на городских работников, а с 2003 г. стали также распространяться и на мигрантов, прибывших из сельской местности.

В Индии только 6% работников, занятых в официальном секторе экономики, имеют право пользоваться схемами социального обеспечения.

Низкие заработные платы работников неформального сектора делают невозможным для них оплатить услуги в области социальной защиты и здравоохранения, особенно в условиях, когда работодатель не отчисляет никаких средств в соответствующие социальные фонды.

### 14.3. Проблемы роста производительности труда и регулирования заработной платы

Неравенство заработной платы во всех странах БРИК остается на достаточно высоком уровне, что, по мнению аналитиков ОЭСР, противоречит обычной теории торговли, которая предполагает, что международная интеграция экономик с большим числом неквалифицированных работников должна способствовать выравниванию их заработных плат.

В каждой из стран БРИК существует собственная модель формирования заработной платы. Реальный рост заработной платы с начала 1990-х годов вплоть до середины 1990-х годов шел не в фарватере модели роста занятости в Индии и Бразилии, в то время как изменения в заработной плате в Китае и Российской Федерации в большей степени отражают изменения в моделях занятости.

В Китае уровень реальной заработной платы в промышленности резко возрос с 1990 г. В 2005 г. рост заработной платы утроился в сравнении с 1990 г., причем наибольший рост произошел в первое десятилетие. Такой рост связан с ростом экспортоориентированных производств и привлечением иностранных инвестиций. В Китае наибольший рост заработной платы начиная с 1985 г. происходил в промышленности, что было свидетельством роста заработных плат на государственных предприятиях и в кооперативах. В сельской местности рост заработных плат был более сдержанным.

В Индии, наоборот, уровень реальной заработной платы работников, занятых производственным трудом, оставался

в состоянии стагнации и демонстрировал негативный тренд начиная с 1995 г., т.е. с момента начала внешнеторговой либерализации. Наоборот, уровень реальной заработной платы непродуцированных рабочих продемонстрировал серьезный рост во второй половине 90-х годов XX в. и закрепился на уровне ежегодного 3-процентного прироста начиная с 2000 г. Такой рост заработной платы был обусловлен изменениями в профессиональной ориентации на производстве. В целом в Индии почасовая оплата труда сокращалась и для постоянных, и для временных работников, исключение составили сельскохозяйственные работники — мужчины и выпускники колледжей.

В Бразилии уровень заработной платы в соотношении к уровню дохода на душу населения снизился для всех категорий работников, в том числе высококвалифицированных, за исключением домашних работников.

Что касается Российской Федерации, то с 1995 по 2000 г. уровень заработной платы повышался на 1,2% каждый год, а с 2000 по 2005 г. ежегодный рост заработной платы не опускался ниже отметки в 12%. По данным ОЭСР, рост заработной платы начиная с середины 1990-х годов соответствовал росту производительности труда. При этом в Российской Федерации наблюдается и самый высокий уровень неравенства доходов, что, по мнению экспертов, может быть связано с сокращением минимальной заработной платы как доли средней заработной платы.

Если говорить о *минимальной заработной плате*, то установленный законом минимум заработной платы существует во всех странах. В Бразилии он был легализован в 1940 г., в Индии — в 1948 г., в Российской Федерации — в 1993 г., а в Китае — в 1994 г. При этом существуют значительные различия между странами БРИК, касающиеся установления минимального размера оплаты труда. В Российской Федерации он устанавливается Правительством РФ с возможностью корректировки в субъектах Федерации и проведения трехсторонних переговоров. В Бразилии пределы минимального размера оплаты труда для различных профессиональных категорий устанавливаются путем подписания коллективных соглашений. В Китае минимальный уровень

заработной платы — ежемесячной и почасовой — устанавливается Министерством труда и социальных дел для 31 провинции, автономных регионов и муниципалитетов и может варьироваться в зависимости от географического местоположения и отрасли промышленности. Уровень минимальной заработной платы предлагается местными правительствами после завершения трехсторонних консультаций для одобрения Государственным советом КНР. Минимальный уровень заработной платы устанавливается для всех категорий работников, включая временно и частично занятых в традиционных и нетрадиционных отраслях промышленности.

В Индии установление минимального уровня заработной платы носит двойной характер. Минимальные заработные платы устанавливаются федеральным правительством и правительствами штатов для определенного перечня работ в неформальном секторе экономики, которые требуют защиты властей, и на основе коллективных соглашений в официальном секторе экономики. В настоящее время минимум заработной платы устанавливается центральным правительством для 45 видов работ и занятий, а правительствами штатов — для 1232 видов работ в сельской и городской местностях. При этом учитывается мнение профсоюзов и работодателей. При установлении уровня минимальной заработной платы в ряде случаев учитывается возраст (для подростков и молодежи моложе 18 лет существует свой расчет размера минимальной оплаты труда).

Минимальный уровень заработной платы ежегодно пересматривается в Бразилии и каждые 2 года — в Китае. В РФ и Индии размер минимальной заработной платы пересматривается в зависимости от колебаний инфляции и уровня жизни населения. При этом в Бразилии в учет принимаются такие факторы, как стоимость жизни и выплаты по схемам социального обеспечения. В Китае при расчете размера минимальной оплаты труда за основу принимаются такие показатели, как местные цены, заработная плата, экономический рост, производительность труда, социальные бонусы и наличие жилья. При этом в Китае при расчете размера минимальной заработной платы принимаются во вни-



мание временные работники в нетрадиционных видах бизнеса.

Таким образом, регулирование заработной платы остается весьма актуальной проблемой, поскольку в странах БРИК от размера минимальной заработной платы зависят объем социальных выплат и масштабы распространения неформального сектора экономики.

#### 14.4. Демографический и образовательный факторы развития рынков труда стран БРИК

В 2005 г. страны БРИК обладали 42% мирового населения и 45% всей рабочей силы. При этом между самими странами БРИК существуют значительные различия. Бразилия и Индия имеют более молодое население, чем в Российской Федерации и Китае, а также в большинстве развитых стран. В Бразилии, и особенно в Индии, *коэффициент демографической нагрузки* со стороны детского населения составляет 14%, а со стороны пожилого населения — примерно 10%, что в 2 раза ниже, чем в тех же странах ОЭСР. В Китае достаточно низкий коэффициент нагрузки как со стороны пожилого, так и со стороны детского населения. В Российской Федерации ощущается совмещение низкой демографической нагрузки со стороны детей и высокой демографической нагрузки со стороны лиц пожилого возраста.

Несмотря на подобные различия, все 4 страны в ближайшие 20 лет столкнутся с проблемой *старения населения* вследствие пониженного уровня рождаемости и повышения продолжительности жизни. По прогнозам, в Бразилии, Индии и Китае уровень демографической нагрузки со стороны населения детских возрастов может понизиться до уровня стран ОЭСР к 2030 г., а в России даже упасть ниже этого уровня.

При этом повысится уровень демографической нагрузки со стороны лиц пожилого возраста. Особенно острой эта проблема станет для Китая, где к 2030 г. каждый четвертый житель страны будет старше 65 лет по сравнению с сего-

дняшним положением, когда каждый пятый житель Китая является пожилым человеком.

Эти демографические изменения будут иметь серьезные последствия для воспроизводства производительной рабочей силы. В следующие 15 лет рост рабочей силы замедлится в Индии, вдвое снизится в Бразилии и начнется его стагнация в Китае.

Уровень образования населения стран БРИК также показывает положительную динамику, особенно в России, где он превышает уровень образования в странах ОЭСР. В Китае, Индии и Бразилии он намного ниже, чем в странах ОЭСР.

В Бразилии значительные усилия прилагаются для повышения уровня образования детей и подростков, в частности окончания ими школы и поступления в колледжи, чтобы облегчить процесс их вхождения на рынок труда (в 2003 г. этот показатель составил 41% молодежи в возрасте 20–24 лет). С высшим образованием дело обстоит сложнее. Только 7% молодежи в возрасте 25–34 лет закончили высшие учебные заведения в 2003 г.

Что касается Индии, то большинству молодых индийцев не кажется необходимым продолжение образования после окончания школы, в то время как 6% молодежи оканчивают высшие учебные заведения в городах, что является достижением правительства Индии. Расходы на высшее образование в ВВП Индии на 60% превышают расходы на школьное образование, а в Китае на школьное и высшее образованные расходы примерно одинаковы.

В Китае почти  $\frac{1}{3}$  молодежи школьного возраста вовремя заканчивает школу и только 5% выпускников школ — профессиональные колледжи и высшие учебные заведения.

С такими тенденциями контрастирует ситуация в получении образования в России. Здесь показатели уровня образования населения даже выше, чем в странах ОЭСР. Более чем 90% молодежи в 2003 г. завершили школьное образование, а из них 25% закончили высшие учебные заведения.

В целом во всех 4 странах средний уровень образования повышается, равно как и уровень профессионализма и об-

разования молодежи по сравнению со взрослым населением. Так, в 2003 г. уровень образования молодежи во всех странах (исключением стала Россия) превышал уровень образования взрослого населения.

Наибольшее количество дипломов выдается по специальностям и направлениям, связанным с гуманитарными науками, бизнесом, социальными науками и юриспруденцией, оно составило в 2004 г. в Бразилии 65% всех выданных дипломов, в России – 58 и (для сравнения) в США – 66%.

Вместе с тем выпускники естественно-научного направления составляют 13% всех выпускников в Бразилии, 26% в России и 17% в США. Недавнее исследование, которое имело цель сравнить число выпускников инженерных, информационных и естественно-научных направлений в Китае, Индии и США, показало, что в 2004 г. 112 тыс. инженеров окончили вузы в Индии, 352 тыс. – в Китае и 137 тыс. – в США. При этом был сделан вывод о том, что США имеют более конкурентоспособных специалистов в этой сфере, прежде всего за счет того, что у них большее количество выпущенных инженеров на 1 млн жителей (в Китае – 500 инженеров, в Индии – 200, а в США – 750 инженеров).

Образовательная структура стран БРИК претерпевает значительные изменения, что способствует повышению конкурентоспособности национальных экономик, но при этом нельзя игнорировать демографический фактор, который может тормозить развитие прогрессивной структуры национальных рынков труда этих стран.

**Ключевые термины и понятия:** *БРИК, коэффициент демографической нагрузки, минимальный размер заработной платы, недекларируемая занятость, неформальный сектор экономики, система «hukou», старение населения.*

#### **Контрольные вопросы и задания**

---

1. Перечислите общие и отличительные черты экономического развития стран БРИК.

2. Какие изменения произошли в отраслевой структуре занятости населения БРИК?
3. Какие меры предпринимаются правительствами стран БРИК для снижения уровня безработицы?
4. Каковы масштабы неформального сектора экономики в странах БРИК? Какие гарантии имеют работники, занятые в неформальном секторе экономики?
5. Каким образом осуществляется регулирование установления минимального размера заработной платы?
6. Какие демографические факторы оказывают влияние на состояние национальных рынков труда стран БРИК?
7. Какие изменения произошли в образовательной структуре населения стран БРИК? Охарактеризуйте общие и особенные черты развития систем образования стран БРИК.

### **Литература**

1. CIA – The World Factbook / [www.cia.gov](http://www.cia.gov)
2. Labour Markets in the BRICs (BRAZIL, THE RUSSIAN FEDERATION, INDIA AND CHINA). DIRECTORATE FOR EMPLOYMENT, LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS EMPLOYMENT, LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS COMMITTEE. 2007. 29–30 March.
3. OECD Employment Outlook – 2007 Edition.
4. *Knight J.B., Song L.* Towards a labour market in China. Published by Oxford Press, 2006.
5. BRIC (статья в энциклопедии Wikipedia) / [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)
6. *Corseuil C.H., Ramos L.* Brazilian Labor Market Performance: 1995–2005. Seminar on Labour Markets in Brazil, China and India. OECD, 2007. March.
7. *Nagaraj R.* Labour Market in India: Current Concerns and Policy Responses. Seminar on Labour Markets in Brazil, China and India. OECD, 2007. March.
8. *Yanbin L.* China's Labor Market and Proactive Employment Policy. Seminar on Labour Markets in Brazil, China and India. OECD, 2007. March.
9. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики / [www.gks.ru](http://www.gks.ru)

## **Краткий словарь терминов по мировому рынку труда и международной миграции**

### **А**

**Ассимиляция (assimilation)** — потеря одной частью социума (или целым этносом) своих отличительных черт и замена заимствованными у другой части (другого этноса).

**Аутсорсинг (outsourcing)** — передача фирмой части своей деятельности другой независимой фирме-поставщику.

**Аутсорсинг внешний (offshore outsourcing)** — организация подразделений в другой стране либо передача части функций фирмам, базирующимся в другой стране.

**Аутсорсинг внутренний (onshore outsourcing)** — открытие собственных подразделений в стране базирования только на других ее территориях либо передача части функций другим фирмам на собственной территории.

### **Б**

**Беженец (refugee)** — лицо, вынужденное под угрозой жизни мигрировать в другое государство и получающее там статус беженца в соответствии с международными договорами (Конвенция 1951 г., Протокол 1967 г. и др.).

**Безработица (unemployment)** — незанятость экономически активного населения в хозяйственной жизни.

**«Белые воротнички» (white collars)** — служащие, чиновники, работники аппарата управления, менеджеры, инженерно-технические работники, работники умственного труда, входящие в состав так называемого непроизводственного персонала предприятий, организаций, фирм. В индустриально развитых странах «белые воротнички» составляют основную массу работников, превосходящую по количеству производственных рабочих («синие воротнички»).

### **В**

**Виза (visa)** — разрешительный документ, являющийся одним из оснований въезда иностранца на территорию государства.

**Внутренний рынок труда (internal labour market)** — система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия или отрасли.

**Вторичная занятость (secondary employment)** — дополнительная работа, предполагающая временную или постоянную добровольную трудовую деятельность в свободное от основной работы время.

**Вторичный сектор (secondary sector)** — часть отраслевой структуры экономики, включающая обрабатывающую промышленность и строительство.

**Вынужденный переселенец (displaced person)** — гражданин Российской Федерации, покинувший место жительства вследствие совершенного в отношении его или членов его семьи насилия или преследования в иных формах либо вследствие реальной опасности подвергнуться преследованию по признаку расовой или национальной принадлежности, вероисповедания, языка, а также по признакам принадлежности к определенной социальной группе или политических убеждений, ставших поводами для проведения враждебных кампаний в отношении конкретного лица или группы лиц, массовых нарушений общественного порядка.

## Г

**Гендерная дискриминация (gender discrimination)** — ограничение прав части населения в различных сферах жизнедеятельности по полу.

**Гендерная сегрегация (gender segregation)** — неравномерное распределение мужчин и женщин в экономике.

**Гражданское экономически активное население (civil economically active population)** — экономически активное население, которое не включает военнослужащих.

## Д

**Демографическая революция (demographic revolution)** — периодический взрыв роста численности населения вследствие снижения смертности и повышения рождаемости.

**«Демографический взрыв» (demographic “explosion”)** — сверхвысокие темпы роста численности населения на определенной территории.

**Демографический переход (demographic transition)** — исторически быстрое снижение рождаемости и смертности, в результате чего воспроизводство населения сводится к простому замещению поколений.

**Депопуляция (depopulation)** – систематическое уменьшение абсолютной численности населения какой-либо страны или территории как следствие суженного воспроизводства населения, когда последующие поколения численно меньше предыдущих.

**Депортация (deportation)** – принудительная высылка лица или целой категории лиц в другое государство или другую местность, обычно под конвоем.

### **З**

**Занятые в экономике (employed persons)** – лица, которые в рассматриваемый период выполняли оплачиваемую работу по найму, а также приносящую доход работу не по найму как с привлечением, так и без привлечения наемных работников.

### **И**

**Иммиграционный контроль (immigration control)** – система мер по регулированию миграции и предупреждению неконтролируемой миграции на территории государства иммиграции.

**Иммиграция (immigration)** – въезд в страну иностранных граждан с целью постоянного в ней проживания и, как правило, получения гражданства.

**Иностранная рабочая сила (ИРС) (foreign workforce)** – иностранные граждане, въехавшие в другую страну для осуществления легальной трудовой деятельности сроком до нескольких лет с обязательным возвращением в страну постоянного проживания.

**Интеллектуальная собственность (intellectual property)** – термин, обозначающий все временно переданные лицу эксклюзивные нематериальные права.

### **К**

**Квалификационные товары** – товары, для производства которых требуется применение квалифицированного труда.

**Контрабанда (smuggling)** – незаконное перемещение через государственную границу товаров, ценностей и иных предметов, т.е. перемещение товаров, ценностей и иных предметов, сопровождающееся нарушением требований таможенного законодательства.

### **М**

**Маргинальная занятость (marginal employment)** – занятость в экономических секторах, слабо охваченных социальными и

трудовыми стандартами, предполагающая наличие высокого уровня профессионального риска.

**Международная миграция (international migration)** — перемещения людей через границы государств с переменой места жительства навсегда или на более или менее длительное время.

**Международная трудовая миграция (international labor migration)** — миграция, связанная с пересечением государственной границы с целью продажи своей рабочей силы в стране въезда на определенный срок (от 1 дня до нескольких лет).

**Международное разделение труда (international division of labor)** — специализация стран мира на производстве определенных товаров/услуг с целью последующей реализации их на мировом рынке.

**Международный рынок труда (international labor market)** — интеграция национальных рынков труда посредством перемещения трудовых ресурсов между странами и регионами мира.

**Миграционная амнистия (migration amnesty)** — мероприятия, направленные на обеспечение для иностранных граждан, незаконно находящихся в стране, возможности получения легального статуса без применения к ним санкций за предыдущее нарушение миграционного законодательства.

**Миграционная квота (migration quote)** — количественные ограничения на въезд иностранцев в страну, вводимые на определенный период времени.

**Миграционная политика (migration policy)** — комплекс мер, направленных на регулирование миграционных потоков в социально-экономических интересах общества.

**Миграционная сеть (migration network)** — совокупность мигрантов и сообществ мигрантов, а также семей и родственников мигрантов на родине, связанных между собой устойчивыми социальными и экономическими отношениями.

**Миграция населения (migration of population)** — перемещения людей через границы стран, административных территорий или населенных пунктов с переменой места жительства, работой, учебой на различное время.

**Минимальный размер заработной платы (minimal level of wages)** — законодательно установленный минимум, применяемый для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности.

**Мировой (глобальный) рынок труда (international (global) labor market)** — совокупность глобальных трудовых ресурсов как



сумма всего занятого (реального и потенциального) населения мира, включая международных трудовых мигрантов.

## **Н**

**Национальный рынок труда (national labor market)** – система трудовых отношений, сложившаяся внутри всего народного хозяйства, основанная на перемещении трудовых ресурсов между различными отраслями и секторами экономики.

**Неквалификационные товары** – товары, для производства которых не требуется применение квалифицированного труда.

**Нелегальная трудовая миграция (illegal labor migration)** – легальный или нелегальный въезд в страну, как правило, с целью нелегального трудоустройства в ней.

**Неполная занятость (partial employment)** – наличие в стране либо регионе лиц, обладающих возможностью и желанием работать, но не имеющих работы, т.е. по сути частично безработных.

**Неформальная занятость (informal employment)** – занятость, не подпадающая под трудовое законодательство и связанная с получением неучтенных доходов.

**Новая концепция занятости (flexicurity)** – стратегия формирования европейского рынка труда, направленная на рациональное сочетание гибкости и безопасности трудовых отношений.

## **О**

**Общая занятость (general employment)** – совокупность всех категорий занятых работников во всех секторах экономики, за исключением военнообязанных.

**Офшоринг (off-shoring)** – перенос внутрифирменной деятельности в другую страну.

## **П**

**Первичный сектор (primary sector)** – отрасли, связанные с добычей сырья и его переработкой в полуфабрикаты.

**Пограничный контроль (border control)** – система мер, направленных на ограничение незаконного перемещения между странами.

**Производительность труда (labor productivity)** – показатель эффективности использования ресурсов труда (трудового фактора). Производительность труда измеряется: либо количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведе-

денным одним работником за определенное, фиксированное время (час, день, месяц, год); либо количеством времени, затрачиваемым на производство единицы товарной продукции.

## **Р**

**Работа (work)** — деятельность человека, направленная на создание ценностей либо на удовлетворение потребностей других людей.

**Работающие по найму (employees)** — работники, которые в период обследования работали и получали заработную плату деньгами или в натуральной форме, а также лица, в данный момент не работавшие, но имевшие рабочее место и формальное отношение к данному рабочему месту. Это отношение считается формальным, если лицо продолжает получать заработную плату или имеет договоренность о возвращении на свое рабочее место.

**Расширенное воспроизводство населения (extended reproduction of population)** — воспроизводство населения, при котором число рождающихся детей превышает число умерших людей.

**Региональный рынок труда (regional labor market)** — единое пространство, основу которого составляет совокупность национальных рынков труда отдельного региона и миграционных потоков, объединяющих эти рынки.

**Рекрутинг (recruiting)** — процесс отбора и найма персонала на предприятиях или в организациях.

**Реэмиграция (re-emigration)** — процесс возвращения эмигрантов в место их постоянного проживания.

## **С**

**Самозанятые (self-employed persons)** — различные группы, включая непосредственно самостоятельно занятых работников, которые работали в течение обследуемой недели в целях получения прибыли и получали оплату в денежной или натуральной форме. Входят предприниматели, работающие за свой счет, члены производственных кооперативов, неоплачиваемые работающие члены семьи, а также лица, занятые производством экономических благ и услуг для собственного потребления или потребления в домашнем хозяйстве, если такое производство обеспечивает существенный вклад в общее потребление домашнего хозяйства.

«**Синие воротнички**» (**blue collars**) — рабочие, занятые физическим трудом, преимущественно на крупных предприятиях.

**Современный тип воспроизводства населения (modern type of reproduction)** – непрерывный процесс смены поколений в населении, характеризующийся низким уровнем смертности и рождаемости, а следовательно, низкими показателями естественного прироста (характерен для многих экономически развитых стран – Германии, Италии, Японии и др.).

**Социокультурная адаптация (socio-cultural adaptation)** – приспособление мигрантов к принимающему обществу, языковой среде, культуре местного населения.

**Стратегия «пожизненного обучения» (lifelong strategy)** – стратегия, предполагающая повышение уровня образования в течение всей жизни (в основном характерна для стран Европы и США).

## **Т**

**Традиционный тип воспроизводства населения (traditional type of reproduction)** – непрерывный процесс смены поколений в населении, характеризующийся высоким уровнем смертности и рождаемости, а следовательно, низкими показателями естественного прироста (характерен для беднейших стран Африки и Азии).

**Транснациональная компания (ТНК) (transnational company)** – корпорация, ведущая бизнес сразу в нескольких государствах

**Третичное образование (tertiary education)** – уровень образования, включающий ступени 5 и 6 Международной стандартной классификации. В российском аналоге – это учреждения среднего профессионального образования плюс вузы плюс аспирантура и докторантура, т.е. получение профессионального образования.

**Третичный сектор (tertiary sector)** – сфера услуг, способствующая развитию постиндустриального общества.

**Труд (labor)** – целесообразная материальная (физический труд) и нематериальная (умственный труд) деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества.

**Трэффик (торговля людьми) (traffic)** – вербовка, перевозка, передача, укрытие или получение/прием людей посредством угрозы или использования силы или других форм принуждения, похищения, обмана, мошенничества, злоупотребления властью или зависимостью и/или предоставление или получение платежей или иных выгод в целях достижения соглашения с лицом, имеющим контроль над другим лицом для целей эксплуатации

## **У**

**Уровень занятости (level of employment)** – отношение численности занятого населения к общей численности населения.

**Уровень безработицы (level of unemployment)** – отношение численности безработного населения к общей численности населения.

## **Х**

**Хэдхантинг (headhunting)** – процесс переманивания наиболее высококвалифицированных работников, чаще топ-менеджеров, из одной компании в другую.

## **Ш**

**Шенгенское соглашение (Schengen Agreement)** – соглашение об отмене паспортного и таможенного контроля между рядом европейских государств. В настоящее время фактически действует в 30 государствах.

## **Э**

**Экономически активное население (economically active population)** – лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассматриваемый период считаются занятыми или безработными.

**Экономически пассивное население (economically passive population)** – студенты и учащиеся, обучающиеся на очных отделениях различных учебных заведений и не работающие, а также занятые в домашнем или личном подсобном хозяйстве.

**Электронная коммерция (е-коммерция) (e-commerce)** – метод международной торговли, основанный на торговле товарами/услугами через Интернет.

**Эмиграция (emigration)** – выезд граждан из страны постоянного проживания.

**Этническая локализация (ethnic localization)** – компактное расселение (концентрация) мигрантов-представителей одной этнической группы, которое приводит к формированию «этнических анклавов», в которых мигрантам нет необходимости говорить на языке принимающей страны.

*Учебное издание*

**Рязанцев Сергей Васильевич,  
Ткаченко Марина Федоровна**

**МИРОВОЙ РЫНОК ТРУДА И МЕЖДУНАРОДНАЯ  
МИГРАЦИЯ**

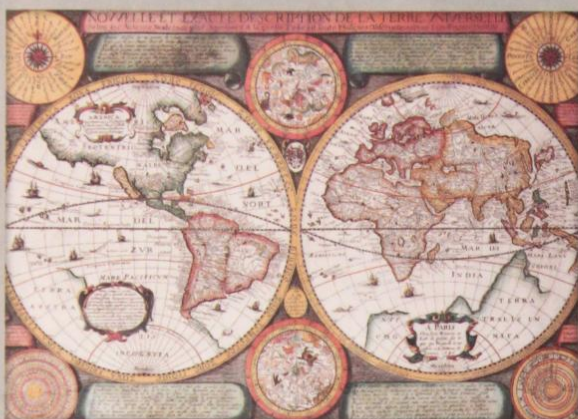
*Серия «Высшее образование»*

Главный редактор *Е.В. Полиевктова*  
Ведущий редактор *Р.Н. Гайнетдинова*  
Корректор *Е.А. Киселева*  
Художественное оформление *И.А. Жеребцова*  
Графическое оформление *В.Л. Ардашишкова*  
Компьютерная верстка *Н.А. Влжчиновой*

ИД № 03627 от 25.12.2000 г.  
Подписано в печать с оригинал-макета 25.01.2010 г.  
Формат 60×90<sup>1</sup>/16. Бумага офсетная. Печ. л. 19,0.  
Тираж 2000 экз. Изд. № 8494. Заказ № 395

ЗАО «Издательство «Экономика».  
123995, г. Москва, Березжковская наб., д. 6

Отпечатано с готовых пленок заказчика в ОАО «Издательско-  
полиграфическое предприятие «Правда Севера».  
163002, г. Архангельск, пр. Новгородский, 32.  
Тел./факс (8182) 64-14-54, тел.: (8182) 65-37-65, 65-38-78  
[www.ippps.ru](http://www.ippps.ru), e-mail: [zakaz@ippps.ru](mailto:zakaz@ippps.ru)



## МИРОВОЙ РЫНОК ТРУДА И МЕЖДУНАРОДНАЯ МИГРАЦИЯ

Учебное пособие включает сведения об истории, основных теориях и концепциях формирования мирового рынка труда и международной миграции, факторах влияния на процессы, происходящие на мировом рынке труда, и регионально-континентальной специфике развития мирового рынка рабочей силы.

Рассчитано на лиц, владеющих знаниями в области мировой экономики международных экономических отношений.



Экономика

ISBN 978-5-282-03035-8

ДОМ КНИГИ  
"МОЛОДАЯ ГВАРДИЯ"

Рязанцев С.В. Мировой р

ISBN 978-5-282-03035-8

2000 N

3316564

Цена: 340 р.

9 780328 210303 58 >