

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И ПРОЦЕССЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Пэнг Уэн Дзе

В современном мире ярким проявлением экономической глобализации становится растущая миграционная подвижность населения планеты. В целом мир представляет собой глобальную миграционную систему, которая состоит из региональных миграционных систем.

В настоящее время усложняется взаимосвязь между миграцией и социально-экономическими изменениями. Миграционные процессы являются одним из главных факторов социального преобразования и развития как в странах, принимающих мигрантов, так и в странах их происхождения.

Следует отметить, что экономическая глобализация облегчает экономическую интеграцию, способствует открытости экономик, поощряет институциональные реформы и, следовательно, приводит в движение рабочую силу в разных странах мира. Экономическая глобализация осуществляется по следующим направлениям: торговля (товары и услуги), финансы (инвестиции, движение капиталов), коммуникации (информация, образование, технологии) и т. п.

О проблемах, связанных с международной миграцией, в том числе трудовой, написано множество монографий и статей в разных странах мира. В целом можно говорить о становлении новой научной дисциплины — миграциологии, изучающей весь спектр проблем и отношений в сфере миграционной подвижности населения. При этом любой национальный автор публикаций о миграционных процессах освещает их с учетом интересов, возможных выгод и издержек для собственной страны.

Необходимо отметить, что, несмотря на возросшее количество публикаций, как по общим проблемам миграции населения, так и по специальным исследованиям различных ее аспектов, недостаточно изученными остаются геополитические и геоэкономические вопросы трудовой миграции. Тем более редки работы, посвященные изучению международной трудовой миграции в условиях глобализации. Необходимо отметить работы В. А. Ионцева [8] по изучению теории и истории международных миграций, Е. Красинца и Я. Цуприкова, раскрывающих вопросы трудовой миграции [3].

Автор:

Пэнг Уэн Дзе — аспирант кафедры международных экономических отношений факультета международных отношений Белорусского государственного университета

Рецензенты:

Данильченко Алексей Васильевич — доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой международных экономических отношений факультета международных отношений Белорусского государственного университета

Подгайский Александр Леонидович — кандидат экономических наук, доцент, заведующий сектором структурной политики и качества экономического роста Института экономики Национальной академии наук Беларусь

Широкий круг проблем международной миграции, касающихся более узких аспектов, например проблем трудовой миграции, рынка труда, национальной безопасности, отражен в работах С. В. Рязанцева [см., напр., 7]. Разнообразны и научные подходы исследователей проблем миграции в экономической (напр., П. Я. Бакланов) [1], социологической (напр., Е. А. Плаксен) [6], глобализационной сферах (напр., В. И. Переведенцев) [5].

Целью настоящей статьи является раскрытие взаимосвязи процессов международной трудовой миграции с экономической глобализацией.

С 1970 по 1990 г. число стран, использующих иностранную рабочую силу, выросло с 42 до 90. Правительства данных стран осознают необходимость принятия и совершенствования законодательства, проведения политики и создания административных структур с целью упорядочения иммиграции. Миграция и глобализация настолько тесно связаны сложной системой взаимоотношений, что они выступают не только как взаимно провоцирующие, но и как взаимно проблематизирующие друг друга процессы [4, с. 61].

Объективная тенденция усиления мобильности рабочей силы в поисках лучшего применения своего трудового потенциала в глобализированной экономике проявляется в нерациональных и крайне неэффективных формах развития миграции в современном мире, сопровождающихся появлением огромных масс незаконных перемещений, криминализацией миграции и маргинализацией мигрантов.

Иллюстрацией вышеприведенного является современная эмиграция населения из многих стран Азии и Африки в государства Европейского союза и граничащие с ним страны. Например, представители средних слоев Шри-Ланки, Пакистана, Индии, Китая и некоторых других государств часто прилагают все возможные усилия, в том числе путем оплаты «траффикеров» (людей, занимающихся контрабандой мигрантов), чтобы проникнуть на территорию Европейского союза. Государства Европейского союза принимают действенные меры по защите своих рубежей. Особенно обеспокоен Европейский союз наплывом мигрантов из Африки, которые выбирают маршрут следования через Марокко, хотя у

государств Евросоюза заключены соглашения о реадмиссии (приеме и передаче нелегальных мигрантов) с Марокко.

Регулирование международной миграции в условиях глобализации возможно лишь при совместных усилиях большинства стран мира (в первую очередь наиболее крупных и развитых из них), т. е. посредством многостороннего международного сотрудничества.

В настоящее время идет процесс интеграции локальных рынков труда, связанный с наличием так называемых зон глобализации. Следует признать, что наиболее притягательными для международных мигрантов являются страны — члены Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

В последние десятилетия правительства развивающихся стран (Турции, Филиппин, Южной Кореи, Индии, Пакистана, Бангладеш, Шри-Ланки, Ямайки, Кубы, Барбадоса, Мексики, Сальвадора и Никарагуа) неявным образом поощряли международную трудовую миграцию. С их точки зрения, эмиграция может обеспечить относительно хорошо оплачиваемую занятость, что особенно привлекательно для правительств, пытающихся справиться с быстрым приростом рабочей силы.

В некоторых странах (Египет, Шри-Ланка и Индия) системы образования готовят значительное количество высокообразованных специалистов, у которых возникает проблема с рабочими местами. Обеспечивая занятость как для неквалифицированных, так и для квалифицированных работников, эмиграция решает проблемы на внутренних рынках труда и обеспечивает приток денежных средств от трудящихся-мигрантов.

В то же время правительства стран — поставщиков трудовых мигрантов, обеспокоены тем, что эмиграция лишает их наилучшим образом подготовленных работников. Эмиграция высококвалифицированных специалистов часто связана с возникновением серьезных экономических проблем в странах исхода трудящихся-мигрантов.

Последствия миграции для рынков труда и человеческого капитала в странах происхождения мигрантов многовариантны и специфичны. Эмиграция играет важную роль в поглощении роста рабочей силы, но также может вносить вклад в повышение квалификации трудящихся-мигрантов.

Экономические теории и общие наблюдения за процессами глобализации указывают на тот факт, что движение товаров и услуг тесно связано с движением людей. Например, миграционные потоки предполагают движение денежных переводов между странами-реципиентами и донорами миграции. В свою очередь, торговля определенными услугами и интернационализация экономических процессов становятся по-водом для миграции тех, кто оказывает данные услуги, и тех, кто их потребляет.

Одной из важных особенностей современных миграционных процессов является качественное изменение структуры миграционных потоков, связанное с научно-технической революцией и увеличением среди мигрантов доли лиц с высоким уровнем образования и профессиональной подготовки. Развитие и внедрение новых технологий в различных отраслях производства и областях общественной жизни привели к формированию особого сегмента мирового рынка труда — рынка научно-технических кадров, преподавателей и специалистов.

Например, в 2000 г. в ФРГ было объявлено о введении так называемой «грин карты» для иностранных специалистов в области информационных технологий. В результате данной меры в 2001 г. в ФРГ трудилось почти 7 тыс. иностранных работников-программистов, приехавших из-за пределов Европейского союза. Половина из них концентрировалась в трех агломерациях: Мюнхен, Франкфурт, Бони—Кельн. Почти 2/3 из них были заняты на малых предприятиях с численностью работников менее 100 человек [13, р. 15].

Следует отметить, что европейские страны, включая Германию, все еще неохотно принимают новых иностранных работников. Вместе с тем, Европа остро нуждается в специалистах в сфере информационных технологий. Страны Европы и США различаются по своим подходам в области иммиграции и социальной интеграции мигрантов. Тем не менее, они сталкиваются с одинаковыми миграционными проблемами.

Во многих странах мира (например, в государствах Европейского союза) работодатели обязаны в приоритетном порядке принимать на работу своих граждан, если же вакансии остаются незаполненными, то привлекается иностранная рабочая сила в необходимом количестве и на четко прописанных законодательством условиях. Практику привлечения трудовых мигрантов из бывших колоний использовали Франция, Великобритания, Португалия. В настоящее время Сингапур проводит последовательную политику в отношении иностранных работников. При соблюдении державных критериев (уровень образования, опыт работы и заработка) высококвалифицированным работникам предоставляется возможность получения вида на жительство. Работники низкой квалификации рассматриваются как временные, которые импортируются в случае необходимости и депатрируются, когда потребность в них снижается. При этом миграционная политика подкрепляется соответствующим налоговым механизмом. Это позволяет Сингапуру регулировать количество иностранных работников в зависимости от уровня экономической активности в стране [12, р. 112].

Как показывает опыт ряда государств, в период острой нехватки рабочей силы (Западная Европа в 1960-е годы, арабские государства — в 1970-е гг.) максимальный эффект дает проведе-

ние открытой политики, разрешающей работодателям привлекать необходимое количество рабочей силы из-за рубежа при минимуме бюрократических процедур, в уведомительном и оперативном режиме.

По мере насыщения рынка труда существует возможность использования различных квот (для страны в целом, регионов страны, отраслей экономики, отдельных предприятий и работодателей).

В последние десятилетия иммиграция низкоквалифицированных работников в страны — члены ОЭСР привлекает внимание исследователей и политиков. За это время политика в сфере иммиграции стран — членов ОЭСР претерпела существенные изменения: от политики «гостевых» рабочих к более жесткой политике, направленной на полноценную интеграцию на рынке труда. Например, в Канаде разрешения на иммиграцию выдаются на основе качественных критериев, что дает возможность иммигрантам быстро интегрироваться в канадские сообщества.

Следует отметить, что в условиях перехода к новому типу экономики (постиндустриальное общество) существенно возрастает роль высококвалифицированного труда. Естественным следствием данного процесса является появление и быстрое развитие международного рынка высококвалифицированных специалистов, прежде всего, в сфере информационных технологий, которое сопровождается ростом интеллектуальной миграции. В этом контексте последняя может рассматриваться как закономерное движение человеческого капитала на мировом рынке труда и как фактор глобального социально-экономического развития посредством обмена знаниями и опытом, включая «приток умов» (*brain gain*) и «утечку умов» (*brain drain*). Данный процесс имеет глобальный характер и присущ различным формам экономики всех стран, включая и развивающиеся. Для одних стран — это фактор ослабления позиций на мировом рынке труда и ухудшения возможностей социально-экономического и научно-технического развития; для других — фактор экономического роста и устойчивого научно-технического прогресса.

Интеллектуальная миграция формируется под воздействием трудовой детерминанты экономического поведения. С экономической точки зрения, международная трудовая миграция может рассматриваться как универсальный механизм перераспределения рабочей силы на мировом рынке труда.

Существуют различные концепции, характеризующие особенности проявления указанного механизма.

Неоклассическая концепция миграции сложилась в русле современной теории экономического развития. В соответствии с данной концепцией избыточное предложение труда относительно капитала ведет к снижению уровня заработной платы, недостаточное предложение тру-

да — к ее повышению. В результате дифференциации в условиях оплаты труда происходит переток рабочей силы из стран с низким уровнем заработной платы в страны с высоким ее уровнем. Неоклассическая концепция миграции не учитывает весь комплекс экономических факторов международной миграции. В ней отсутствуют элементы, связанные с реагированием экономики на ситуацию на рынке труда. Восполнить данный недостаток попыталась концепция новой экономики миграции, которая фокусируется на уровне отдельного мигранта и таким образом стремится более точно учитывать динамику рынка труда в его профессионально-квалификационной составляющей [2, с. 81].

Попытка раскрыть комплексную взаимосвязь между странами эмиграции и иммиграции была осуществлена в теории двойного рынка труда, суть которой заключается в том, что основной причиной эмиграции являются структурные потребности современных экономик в регионах прибытия (крупном городе, зарубежной стране). В центре внимания указанной теории находятся притягивающие факторы в регионе прибытия, в том числе структурное сокращение занятости на низшем уровне профессиональной иерархии, в непrestижных и малооплачиваемых видах труда. Различия в уровне заработной платы отражают социальную стратификацию (расслоение), целью людей является продвижение вверх — от рабочих мест, находящихся на низшем уровне, которые впоследствии должны быть заняты мигрантами [10, р. 34].

В рамках данной теории постулируется утверждение о возрастающей взаимозависимости и последующем выравнивании условий спроса и предложения рабочей силы в странах эмиграции и иммиграции. В результате такого выравнивания возникают новые факторы, которые порождают определенные точки роста спроса и предложения, и тем самым ускоряется экономическое развитие указанных стран.

Концепция общемировой миграционной системы опирается на представления о глобализации тенденций развития международной трудовой миграции и инкорпорации отдельных стран в мировую систему трудовых отношений. В этой концепции привычная категория «трудовые ресурсы» заменяется другой, более широкой категорией «человеческие ресурсы» (*human resources*). Общемировые человеческие ресурсы распределяются по трем зонам: основной зоне развития полуперифии и периферии. При этом считается, что степень взаимозависимости и независимости стран друг от друга определяется тем, к какой зоне они относятся по качественным характеристикам своих человеческих ресурсов [15, р. 72].

В настоящее время ряд европейских стран перешли к реализации программ, предусматривающих одновременно с экспортом ученых импорт технологий и научно-исследовательских разработок. В Европейском союзе полагают, что

формирование структуры Европейского научно-пространства (*European Research Area – ERA*) невозможно без учета проблем кадровых ресурсов и мобильности [13, р. 67].

В современных условиях при существующих различиях в уровне оплаты интеллектуального труда в развитых странах по сравнению с постсоциалистическими и развивающимися государствами основным стимулирующим фактором миграции является экономический фактор.

Например, в Индии высококвалифицированные специалисты в сфере информационных технологий могут рассчитывать на родине на зарплатную плату в 100–120 раз меньшую, чем в исследовательских центрах Северной Америки. Этим объясняется тот фактор, что Индия является крупнейшим в мире экспортёром специалистов в области информационных технологий на мировом рынке труда [14, р. 95].

В настоящее время ряд государств, обеспокоенные оттоком высококвалифицированных специалистов за рубеж (Италия, Испания, Индия, Южная Корея, Иран, Сирия, Венгрия, Индонезия), предпринимают усилия по созданию материальных и профессиональных условий для национальных кадров на родине. Правительства указанных государств привлекают отечественный и иностранный капитал для финансирования научно-исследовательских центров, где учёные могут реализовать свои идеи и вести полноценную творческую жизнь.

Вместе с тем, создание таких условий оправдывает себя только в случае одновременной трансформации экономической системы страны в сторону развития наиболее передовых отраслей, предъявляющих спрос на повышение технологии, базирующейся на эффективном использовании новых знаний.

Следует отметить, что высококвалифицированные мигранты, в отличие от неквалифицированных, гораздо в меньшей степени полагаются на миграционные сети, основанные на родственных и национальных связях. Для их миграционного перемещения по миру гораздо важнее связи с бывшими соучениками. Возникают миграционные сети нового качества, основанные на образовательных и профессиональных составляющих, в то время как национальная принадлежность размывается.

Потоки высококвалифицированных специалистов имеют различное направление. Помимо устойчивого потока интеллектуальной миграции из развивающихся государств в развитые существует значительная по объему миграция специалистов между развитыми странами, а также поток мигрантов-профессионалов из развитых стран в развивающиеся. Последний связан, во-первых, с тем, что среди развивающихся есть страны, способные обеспечить высокий уровень дохода высококвалифицированным специалистам из развитых стран и заинтересованные в «импорте» учёных, преподавателей и врачей.

К этой группе стран можно отнести нефтедобывающие государства Персидского залива и развитые страны Юго-Восточной Азии. Во-вторых, движение высококвалифицированных специалистов из развитых стран в развивающиеся связано с расширением деятельности транснациональных корпораций (ТНК) в направлении рынков сбыта.

Расширение деятельности ТНК в мире, создание их филиалов и отделений, распределение производства и сбыта приводят к формированию в этих корпорациях «внутренних рынков труда», которые не знают государственных границ и фактически неподконтрольны правительству.

Перемещение деятельности корпораций в ту или иную страну сопровождается перемещением туда персонала: высших менеджеров, специалистов, финансовых директоров. Как правило, возможности для характерного роста в периферийных отделениях корпораций выше, чем в штаб-квартире или головной компании. Поэтому многие молодые сотрудники американских и западноевропейских компаний предпочитают начать карьеру в отделениях, расположенных в Китае, России, Малайзии и т. д.

Работа в транснациональных корпорациях дает не только опыт и возможность карьерного роста. Наличие опыта работы в ТНК, участие в осуществляемых ими программах профессиональной подготовки персонала, в совместных международных программах являются для сотрудников этих компаний лучшей рекомендацией при дальнейшем трудоустройстве. Квалификационные сертификаты наиболее крупных ТНК часто ценятся выше, чем университетские степени [12, р. 50].

Международные службы по набору (рекрутингу) персонала, специализирующиеся на трудоустройстве высококвалифицированных специалистов, являются важным посредническим звеном на мировом рынке труда. Как правило, данные службы узкоспециализированы и работают с определенным кругом стран и профессий. ТНК в поисках необходимого персонала тесно взаимодействуют с агентствами по трудоустройству, поскольку самостоятельный поиск сложен и непредсказуем, в то время как имеющие большие базы данных агентства могут в кратчайший срок гарантировать необходимое количество работников нужной квалификации.

В начале XXI в. очевидно, что рост производительности труда, на котором базируется динамичное развитие мировой экономики, все в большей степени становится зависимым от применения новейших технологических достижений. Достижения в сфере микроэлектроники, информатики и телекоммуникаций не только стимулировали развитие мировой экономики, но и изменили основу производства, обеспечив сдвиг от непосредственного производственного процесса в сторону информационной экономики.

Крупнейшие ТНК, действующие в области информатики (*Microsoft, Jun Microsystems, Apple*), создали широкие возможности для расширения деятельности всех ТНК, невзирая на географические и политические границы, что привело к невиданному росту спроса на квалифицированных специалистов в сфере информационных технологий [9, с. 102].

Университеты мира, имеющие факультеты информатики, вычислительной математики и кибернетики, стали одной глобальной сетью подготовки специалистов в области информационных технологий и сопутствующих отраслей для мирового рынка труда.

На мировом рынке труда происходят серьезные изменения, связанные с глобализацией мирового хозяйства. Одним из следствий данных изменений является увеличение масштабов и роли мировой миграции высококвалифицированных специалистов, вовлечение в эту миграцию все большего числа стран [11, р. 43].

Тот факт, что среди развивающихся стран выделилась группа государств, которым удалось добиться высоких темпов экономического развития, перестроить свою экономику в соответствии с законами индустриального общества и привлечь зарубежные инвестиции и иностранных специалистов, означает, что разделение стран на развитые и развивающиеся не является раз и навсегда данным.

Современный постиндустриальный мир не может существовать без «подпитки» иностранной рабочей силой. В этом заключается одна из основных проблем социально-экономического развития современного мира, который, глобализируясь, с одной стороны, провоцирует миграционные перемещения, а с другой — обеспокоен серьезнейшими проблемами, связанными с данными перемещениями.

В результате теоретического осмысливания вопросов, связанных с изучением проблем международной трудовой миграции, можно сделать следующие выводы.

В современном мире по-прежнему наиболее адекватным теоретическим аппаратом при исследовании сложных социально-экономических феноменов, таких, например, как международная трудовая миграция, является методология, восходящая к классическим образцам политико-экономического анализа. В связи с этим является насущной актуализация методологических подходов к изучению миграционных процессов на основе классического политико-экономического наследия.

Республика Беларусь является частью Евразийской миграционной системы. При этом в определенной мере, как свидетельствуют статистические данные, Беларусь представляет собой государство, принимающее мигрантов. В XXI в. экономика Республики Беларусь ориентирована на экспорт. Программой развития экспорта Республики Беларусь намечены меры по активизации экспорта труда. Следует отметить, что в настоящее время трудоустройство белорусских граждан за рубежом осложнено социально-экономическим кризисом и нежеланием развитых государств заключать соглашения с Республикой Беларусь о трудоустройстве трудящихся-мигрантов. Тем не менее, традиционно граждане Республики Беларусь успешно осуществляют трудовую деятельность в Российской Федерации.

Прогнозы развития процессов трудовой миграции в Республике Беларусь основываются на прогнозах социально-экономических перспектив Беларуси и соседних с ней государств. В связи с этим можно предположить, что в ближайшее десятилетие по-прежнему сохранится привлекательность рынка труда Российской Федерации для белорусских граждан, которые заняты в основном в строительной отрасли (капитальное и дорожное строительство). В долгосрочной перспективе процессы трудовой миграции в Республике Беларусь будут зависеть от открытости зарубежных рынков труда, чему может способствовать преодоление мировой экономической рецессии.

Литература

1. Бакланов, П. Я. Динамические пространственные системы промышленности: теоретический анализ / П. Я. Бакланов. М.: Изд-во МГУ, 1978.
2. Ивахнюк, И. В. Международная трудовая миграция / И. В. Ивахнюк. М.: Тейс, 2005.
3. Красинец, Е. Регистрируемое и латентное в динамике современных миграционных процессов в России / Е. Красинец, Я. Чуприкова // Власть. 2006. № 5. С. 25–31.
4. Население и глобализация / под ред. Н. М. Ромашевской. М.: Наука, 2002.
5. Переведенцев, В. И. Миграция как судьба / В. И. Переведенцев // Отечественные записки. 2004. № 4. С. 28–43.
6. Плаксен, Е. А. Интеграция Приморья в структуру АТР / Е. А. Плаксен // Россия и АТР. 1993. № 2. С. 40–53.
7. Рязанцев, С. В. Трудовая миграция в СНГ: тенденции и проблемы регулирования / С. В. Рязанцев // Мировая экономика и междунар. отношения. 2005. № 11. С. 65–69.
8. Экономика народонаселения: учебник / В. А. Ионцев [и др.]; под ред. проф. В. А. Ионцева. М.: Инфра-М, 2007.
9. Эпплеядр, Р. Миграция квалифицированных кадров в глобализированном мире / Р. Эпплеядр // Мир в зеркале международной миграции. Вып. 10. М.: МаксПресс, 2002. С. 98–116.
10. Harris, M. Dual Labor Market / M. Harris, O. Plate. London: Oxford University, 2001.
11. Hatton T. J. The Age of Mass Migration: Causes and Economic Impact / T. J. Hatton, J. G. Williamson. N. Y.: Oxford University Press, 1998.
12. International Migration. N. Y.: United Nations, 2002.
13. Migration in the New Europe: East-West Revisited / ed. by A. Gorny, P. Ruspini. Palgrave McMillan, 2004.
14. Stalker, P. Workers without Frontiers. The Import of Globalization an International Migration. Geneva, 2000.
15. World Systems and Migration. N. Y.: Columbia University press, 2003.

«Экономическая глобализация и процессы трудовой миграции» (Пэнг Уэн Дзе)

В статье рассматриваются вопросы взаимосвязи процессов международной миграции и социально-экономических изменений в современном мире в условиях глобализации. Рассматривая различные миграционные потоки, автор акцентирует свое внимание на процессах международной трудовой миграции. При этом подчеркивается тесная связь между трудовой миграцией и экономической глобализацией.

«Economic Globalization and Labor Migration Processes» (Peng Wen Tse)

The article explores the questions of interaction of international migration processes and socio-economic changes in the modern world. Different migration flows are considered and the author concentrates his attention on the processes of international labor migration. A strong connection between labor migration and economic globalization is underlined.

Статья поступила в редакцию в июне 2010 г.