

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

А. А. Нестерова

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ

Научное электронное издание



Минск, БГУ, 2020

ISBN 978-985-566-844-3

© Нестерова А. А., 2020
© БГУ, 2020

УДК 331.556.4(043.3)
ББК 60.56я73

*Печатается по решению
Редакционно-издательского совета
Белорусского государственного университета*

Рецензенты:
доктор экономических наук *В. В. Пузиков*;
доктор экономических наук *А. В. Данильченко*

Нестерова, А. А. Трудовая мобильность населения в условиях региональной интеграции [Электронный ресурс] / А. А. Нестерова. – Минск : БГУ, 2020. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). ISBN 978-985-566-844-3.

Рассматриваются теоретические основы трудовой мобильности населения в контексте региональных объединений, раскрываются особенности трудовой мобильности в Евросоюзе, КАРИКОМ и ЭКОВАС, выявляются современные проблемы и барьеры на пути миграционных потоков на постсоветском пространстве.

Минимальные системные требования:

PC, Pentium 4 или выше;
RAM 1 Гб; Windows XP/7/10;
Adobe Acrobat.

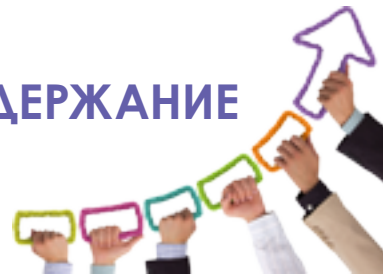
Оригинал-макет подготовлен в программе Adobe InDesign.

Ответственный за выпуск *Е. А. Логвинович*. Дизайн обложки *Т. Ю. Таран*.
Технический редактор *Л. В. Жаборовская*.
Компьютерная верстка *С. Н. Егоровой*. Корректор *О. Н. Мазуро*

Подписано к использованию 28.02.2020. Объем 2,54 МБ.

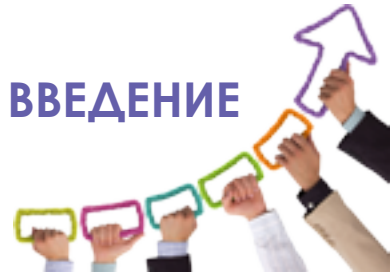
Белорусский государственный университет.
Управление редакционно-издательской работы.
Пр. Независимости, 4, 220030, Минск.
Телефон (017) 259-70-70.
e-mail: urir@bsu.by
<http://elib.bsu.by/>

СОДЕРЖАНИЕ



ВВЕДЕНИЕ	4
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ	6
1.1. Сущность понятия «трудовая мобильность» и концептуальные подходы к его объяснению в условиях региональной экономической интеграции	6
1.2. Теоретические подходы к объяснению трудовой миграции и мобильности	22
1.3. Трудовая мобильность и формирование общего рынка труда в региональных интеграционных сообществах	38
Глава 2. ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ В РЕГИОНАЛЬНЫХ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ГРУППИРОВКАХ	48
2.1. Условия и факторы формирования миграционной привлекательности стран в условиях региональной экономической интеграции	48
2.2. Трудовая мобильность в Европейском союзе	59
2.3. Формирование зоны свободного перемещения рабочей силы в рамках КАРИКОМ	73
2.4. Трудовая мобильность в рамках ЭКОВАС	83
Глава 3. ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР ИНТЕГРАЦИИ СТРАН – ЧЛЕНОВ СНГ	98
3.1. Институционально-правовые основы формирования трудовой мобильности на пространстве стран – участниц Содружества Независимых Государств	99
3.2. Анализ трудовой мобильности на пространстве СНГ	106
3.3. Рекомендации по созданию условий для мобильности трудовых ресурсов в рамках СНГ	114
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	120
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	123
ПРИЛОЖЕНИЯ	131

ВВЕДЕНИЕ



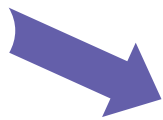
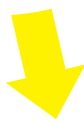
Нарастание интеграционных процессов в современном мире приводит к увеличению миграционных потоков, что делает миграцию важным компонентом социально-экономического развития во многих странах. Трудовая мобильность является одним из важнейших ресурсов региональной интеграции и развития в Евросоюзе, Карибском сообществе и Экономическом сообществе западноафриканских государств, и регулирование трудовой мобильности осуществляется на наднациональном уровне с учетом интересов государств-членов. Сегодня интеграционные объединения, использующие преимущества общих рынков, ресурсных баз и трудовых потенциалов, могут более эффективно функционировать в условиях растущей конкуренции. В полной мере это относится и к Содружеству Независимых Государств.

Интеграция между государствами предполагает и определенную свободу передвижения граждан этих стран через их государственные границы, создание «прозрачных границ». Соглашения включают меньше стран, что открывает больше возможностей для сотрудничества в области трудовой мобильности. Однако необходимо отметить, что из всех аспектов либерализации (торговля, движение капитала и людей) открытие рынков труда – самая чувствительная мера и, как следствие, соглашения, включающие положения касательно рынка труда, не так многочисленны и носят ограничительный характер.

Анализ трудовой мобильности в рамках региональных интеграционных объединений актуален, поскольку в основе лежит растущее понимание того, что международная трудовая миграция выступает важным ресурсом развития как для стран-доноров, так и для стран-реципиентов. Формирование общего рынка труда следует рассматривать в контексте механизма выравнивания региональных дисбалансов трудовых ресурсов, его создание прописано в программных документах СНГ и ЕАЭС. В целом на постсоветском пространстве не в полной мере реализуется миграционный потенциал и интенсивность потоков миграции низка. Она составляет всего около 3 % совокупной численности населения стран Содружества, что значительно меньше, чем в экономически развитых странах мира [1, с. 22–23].

Для Республики Беларусь представляет значимость исследование трудовой мобильности в СНГ, так как, во-первых, страна является государством – членом Содружества, во-вторых, наблюдается снижение численности трудовых ресурсов, в-третьих, вопросы трудовой мобильности населения в условиях региональной интеграции недостаточно изучены. Это обусловило научный и практический интерес к изучению теоретических основ особенностей трудовой мобильности населения в региональной группировке; к анализу концептуальных подходов региональных объединений к проблеме трудовой мобильности; исследованию опыта создания социально-экономических условий для перемещения рабочей силы в региональной группировке.

Несмотря на значительное количество научных работ по обозначенной проблематике, до настоящего времени отсутствует комплексный анализ трудовой мобильности населения в условиях региональной экономической интеграции, в том числе изучение особенностей трудовой мобильности в зависимости от типа интеграционного объединения и установления режимов мобильности рабочей силы в условиях региональной интеграции.



ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ

1.1. Сущность понятия «трудовая мобильность» и концептуальные подходы к его объяснению в условиях региональной экономической интеграции

Для исследования любого экономического явления или процесса необходимо четкое использование терминологии. Приходится констатировать, что применяемые при изучении международной трудовой мобильности понятия еще не достаточно систематизированы, не полностью уточнено их содержание. А многосмысловое употребление этих понятий усложняет теоретическую разработку вопросов международной трудовой мобильности. Конкретизация понятия «трудовая мобильность» и других связанных с ним понятий необходима для связи понятийного аппарата как инструмента исследования и управления с реальными явлениями этого процесса в рамках региональной интеграционной группировки.

В русском языке «мобильность» (от лат. *mobilis*) означает «подвижность». Этимологически «мобильность» и «подвижность» – синонимы. Однако понятия «мобильность» и «подвижность» не совсем равнозначны в употреблении. Понятие «мобильность» носит комплексный характер явления и подхода к нему, но в то же время оно лаконично в употреблении. А понятие «подвижность» скорее отражает потенциальную возможность движения, нежели само движение.

С понятием «мобильность» тесно связаны и такие термины, как «движение», «передвижение», «продвижение» и «перемещение». Всякое изменение в положении индивида предлагается считать мобильностью, оно относится к понятию «движение». Исследователи трактуют, что «это может быть, буквально, физическое движение объекта или организма; или это может быть, метафорически, движение через сферы, которые могут быть социальными, профессиональными или даже познавательными» [2, с. 293]. Поскольку понятие достаточно широко

употребляется, то обычно сопровождается уточняющим словом, разъясняющим, к чему оно относится; например, «трудовая мобильность» или «социальная мобильность». Наиболее общим из употребляемых понятий для обозначения мобильности является «перемещение».

Таким образом, можно определить *трудовую мобильность* как процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места. Данный процесс может сопровождаться изменением вида занятости (профессии), территории или работодателя.

Перемещение трудовых ресурсов – значительное изменение условий (правовых, физических и др.) занятости индивидуумов, которые являются трудовыми ресурсами. Существует четыре основных вида занятости, и каждому соответствует форма движения трудовых ресурсов (географическая, межфирменная, межпрофессиональная и межстатусная). Территориальная (географическая) форма движения трудовых ресурсов есть *миграция*.

На рис. 1.1 в виде кругов представлены основные формы движения ресурсов (смена статуса, миграция, смена профессии и смена организации).

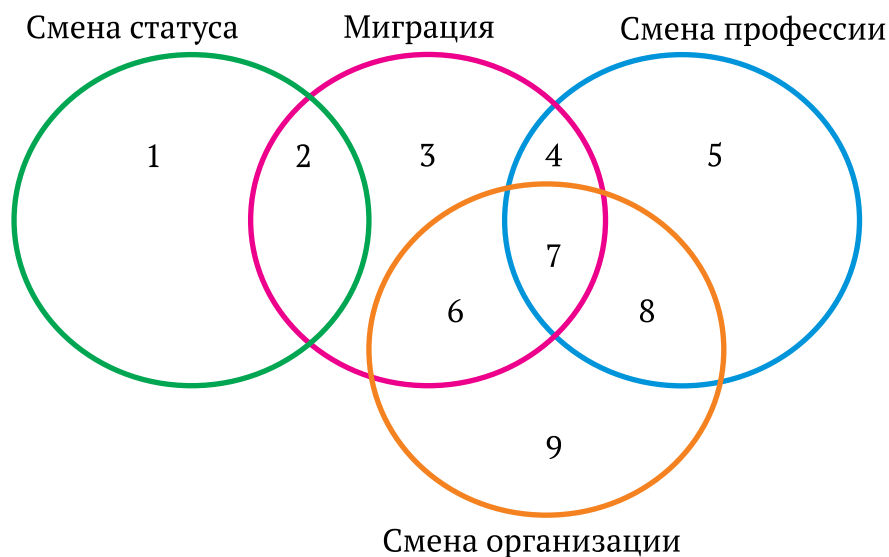


Рис. 1.1. Основные формы перемещения трудовых ресурсов
(источник: разработка автора):

- 1 – работник стал безработным; 2 – иммигрант принят на работу; 3 – работник переведен на работу в зарубежный филиал компании на аналогичную должность; 4 – работник переведен на работу в зарубежный филиал компании с повышением в должности; 5 – работник переведен на другую должность в той же организации; 6 – работник переехал в другой город и устроился на ту же должность; 7 – иммигрант с высшим образованием устроился рабочим; 8 – рабочий перешел в другую организацию с повышением в должности; 9 – рабочий перешел в другую организацию на аналогичную должность

Смешанные формы, соответствующие изменению двух и более условий занятости (2, 4, 6, 7 и 8), представляют фигуры, которые образуются пересечением кругов, а чистые формы перемещения трудовых ресурсов (изменение одного условия занятости) отображаются непересекающимися частями кругов (1, 3, 5 и 9).

Территориальная (географическая) мобильность – изменение рабочего места, сопровождаемое географическим перемещением (может быть внутри страны (внутренняя) или выходить за пределы страны (внешняя или международная)).

Главным участником процесса перемещения является мигрант – «физическое лицо, осуществляющее территориальное перемещение (миграцию) на любые расстояния со сменой постоянного места жительства и работы вне зависимости от длительности срока (временно или навсегда), и мигрантов – консолидированные сообщества лиц, принимающих участие в миграционном процессе и совершающих миграционное перемещение» [3, с. 41].

Миграция – это важнейшая форма перемещения трудовых ресурсов, поскольку она связана с другими формами их движения и является очень многоаспектным понятием, что обуславливает различные подходы к ее трактовке. Так, можно говорить о миграции в широком и узком смыслах. В *широкой* трактовке **миграция** – *любая форма территориальной мобильности населения* [4, с. 6]. Данный подход нашел отражение в работах Б. Д. Бреева, М. В. Курмана и др. [5; 6].

В *узкой* трактовке **миграция** – *это перемещения, связанные со сменой места жительства* [7, с. 5]. Данной точки зрения придерживаются Л. Л. Рыбаковский [8, с. 17–21], А. У. Хомра [9] и др. Главным аргументом здесь выступает то, что социальные и территориальные перемещения имеют «разный характер и тем более результат» [10, с. 20].

Российские исследователи миграционных процессов Т. И. Заславская, Л. Л. Рыбаковский, С. Б. Хорев выделяют в понятии «мобильность» три дефиниции: в первом значении оно рассматривается как синоним «перемещения», в другом – выступает как общее понятие потенциальной и реальной миграции, в третьем – рассматривается как «потенциальная готовность населения к изменению своего территориального статуса» [10; 11, с. 27–33]. С. Б. Хорев определяет территориальную подвижность населения как «перемещения любого вида, совокупность различных форм миграции, которые взаимосвязаны и взаимозаменяемы» [12, с. 17]. При таком подходе разграничивается, с одной стороны, психологическая готовность к перемещению, а с другой – фактическое перемещение населения [10, с. 29].

В вышеописанном подходе миграция и территориальная мобильность не являются тождественными понятиями. Поэтому под *миграцией* населения следует понимать территориальное перемещение, а под *мобильностью* (подвижностью) – способность к миграции, т. е. потенциальную миграционную активность.

На наш взгляд, территориальное передвижение населения наряду с перемещением в пространстве включают социальный, профессиональный и другие аспекты, которые неотделимы друг от друга и сложно поддаются количественному измерению и статистическому учету, а также, как справедливо отмечает В. А. Ионцев, смысловой контекст данных понятий «приобрел в настоящее время универсальный обобщающий характер и отождествляется с миграционным движением» [13, с. 27].

Современная трактовка миграции в самом общем смысле охватывает все виды перемещения людей в зависимости от причин и продолжительности пребывания. Миграция может быть внутренней (перемещение в пределах данной страны) и внешней (перемещение граждан из страны А в страну Б). Таким образом, трудовая миграция, или миграция рабочей силы, является одним из видов миграции.

Исследователи Л. Е. Тихонова и Е. С. Красинец говорят о трудовой миграции как об экономическом явлении, при помощи которого «государство может на различных этапах социально-экономического развития решать проблемы обеспеченности рынка труда трудовыми ресурсами, снижать безработицу, увеличивать инвестиции страны, т. е. направлять потоки трудовых мигрантов в интересах экономического и демографического развития» [15, с. 67].

Российский исследователь миграционных процессов С. Е. Метелев трактует международную трудовую миграцию как «результат действия структурных факторов и постоянного спроса на иностранную рабочую силу со стороны развитых стран» [16, с. 54]. Профессор Б. В. Сорвиров придерживается схожей точки зрения на международную трудовую миграцию, определяя ее как «процесс перемещения трудовых ресурсов из одной страны в другую в целях трудоустройства на более выгодных условиях, чем в стране происхождения, определяющихся соотношением спроса и предложения на рынке труда» [17, с. 7].

В приведенных выше определениях ключевым критерием является территориальное перемещение трудовых ресурсов под действием ряда факторов. Однако, по нашему мнению, глобализация экономики и развитие информационных технологий приводят к тому, что появ-

ляется возможность выполнять работу без физического перемещения и расширяются перспективы применения знаний в данной точке пространства, физически не находясь в ней. Инновации в технологиях связи, такие как интернет и аналогичные сети передачи данных, дали фирмам и частным лицам возможность передавать большие объемы информации для других связанных сторон в любой точке мира мгновенно и с близкими к нулю предельными издержками. Одним из основных эффектов этого является возможность устранения барьеров на пути доставки отдельных видов услуг. Традиционно для трудовых услуг необходимо совпадение в пространстве покупателей и продавцов. Но есть трудовые услуги, которые в принципе могут быть предметом электронной доставки (разработка программного обеспечения, ввод данных, услуги перевода и дистанционное обучение) [18, с. 95].

Таким образом, можно говорить о *трудовой миграции как явлении продажи мигрантом своей рабочей силы для использования в другой стране, при этом физическое перемещение работника не является обязательным условием.*

На наш взгляд, второй подход, который разделяет понятия «миграция рабочей силы» и «трудовая миграция» (политэкономический подход), редко находит отражение в современных исследованиях миграционных процессов. В традициях неоклассического подхода понятия «труд» и «рабочая сила» не различаются и в качестве ресурса производства рассматривается именно «труд», которое употребляется «... для обозначения всех физических и умственных способностей людей, применимых в производстве товаров и услуг» [19, с. 90].

В настоящее время широкое распространение приобрел термин «мобильность рабочей силы», или «трудовая мобильность», в англоязычных источниках употребляется «labor mobility» (трудовая мобильность), который используется для обозначения свободного перемещения людей в рамках региональных экономических сообществ. Так, в большинстве соглашений о свободной торговле и других региональных соглашениях трудовая мобильность (мобильность рабочей силы) понимается как «свободное перемещение людей», в частности, это касается соглашений, которые были подписаны после принятия ВТО Генерального соглашения по торговле услугами (ГАТС) [20, с. 191].

В международной торговле услугами «мобильность рабочей силы» определяется как «временное перемещение физических лиц» и классифицируется как режим IV. Статья 1.2 (d) Генерального

соглашения по торговле услугами определяет режим IV как «поставку услуг в одну страну-член путем присутствия физических лиц страны-члена на территории любой другой страны-члена» [21]. Под «мобильностью рабочей силы» понимается передвижение рабочих для осуществления занятости в другой стране в течение ограниченного периода времени, хотя термин «временный» не определен в ГАТС. В официальной статистике под «временной миграцией» понимается срок пребывания более трех месяцев и менее года (рис. 1.2).

Категории международных мигрантов в зависимости от сроков пребывания/отсутствия		
Мигранты		Посетители
Краткосрочные мигранты (срок пребывания более 3 месяцев и менее 12 месяцев)	Долгосрочные мигранты (срок пребывания более 12 месяцев)	Пребывание менее 3 месяцев (цель – туризм, отдых, бизнес, лечение, религиозное паломничество, но место проживания остается прежним)

Рис. 1.2. Схема категории международных мигрантов.
Источники: разработка автора на основе [22, с. 9]

Однако в рамках торговых соглашений услугами на основе режима IV «временное пребывание» может варьироваться от нескольких недель и до нескольких лет, в зависимости от взятых обязательств. Отсутствие точности в определении режима IV вызывает сложности в статистическом анализе и разделении миграции на «временную» и «постоянную».

В соглашении ГАТС не указываются определенные категории специалистов, но, как правило, к ним относят высококвалифицированных.

Традиционными являются следующие четыре категории [23]:

- бизнесмены. Иностранцы граждане, которые выезжают за границу с целью договориться о продаже услуг или изучения возможностей прямого иностранного инвестирования (в терминологии ГАТС «создание коммерческого присутствия») для своих компаний в стране назначения. Их цель – способствовать сделкам, а не их заключение;
- перемещения сотрудников внутри фирмы. Сотрудники иностранной компании, которая «создала коммерческое присутствие» и направляет работников в страну назначения;

- независимые специалисты. Самостоятельные занятые лица, которые предоставляют услуги компаниям или физическим лицам за границей. В большинстве торговых соглашений ограничиваются высококвалифицированными специалистами, но могут сотрудничать и с низкоквалифицированными специалистами;

- поставщики консалтинговых услуг. Сотрудники компаний, предоставляющих консалтинговые услуги по контракту.

По нашему мнению, понятие «трудовая мобильность» нуждается в уточнении и его можно определить следующим образом: **мобильность рабочей силы (трудовая мобильность)** – это временное свободное перемещение людей с целью трудоустройства и поиска экономических возможностей в границах региональных экономических сообществ. Она относится к международной миграции.

Мобильность фактора производства будет влиять на экономику страны. Количественные оценки, проведенные рядом зарубежных исследователей, отражены в табл. 1.1.

Рабочая сила и другие факторы производства перемещаются между странами, и эффекты, возникающие в результате этого, в целом схожи. Международная трудовая миграция и ее последствия во многом аналогичны эффектам от внешней торговли. Так, в определении любого рынка ключевым вопросом является степень замещаемости между альтернативными факторами. В настоящее время наряду с международной торговлей наблюдается значительное международное перемещение факторов производства: капитала, технологий и рабочей силы. При изучении движения товаров и услуг, капитала, труда используется схожий инструментарий. Кроме того, экономическая наука исходит из того, что торговля и движение факторов до известных пределов могут замещать друг друга, т. е. выступать как субституты.

Происходит развитие национальных хозяйств и изменение в количестве и качестве рабочей силы, объеме и составе капитала, с помощью которых производятся те или иные товары. Теория факторных и неофакторных пропорций, в основе которой лежал тезис Д. Рикардо о сравнительных преимуществах в издержках, была развита Э. Олином и Б. Хекшером, получив название теоремы Хекшера – Олина, и дополнена П. Самуэльсоном и Ф. Столпером. Основную идею можно выразить так: «Страна имеет сравнительные преимущества в производстве того товара, который использует более интенсивно изобильный фактор» [25, с. 76].



Таблица 1.1

Количественные оценки выигрыша от увеличения трудовой мобильности

Авторы	Регион	Предположение/контекст	Выигрыш	
Боржас (1990)	США	Иммиграция в США в 1980–2000 гг., волна иммигрантов около 10 % трудовых ресурсов США	<i>Значительный эффект перераспределения: возврат к капиталу; +2 % к ВВП, зарплата (–1,9 % ВВП)</i>	<i>Небольшой выигрыш для местных: 10 млрд долл. в год (0,1 % ВВП США), или около 5 % среднегодового роста за 20 лет</i>
Хамильтон, Уолли (1984)	Весь мир	Снятие ограничений для трудовой мобильности (данные 1977 г.)	60,1–204,6 % от ВВП 1977 г.	
Ирегуи (1999)	Весь мир	Снятие всех ограничений на трудовую мобильность (от 37 до 53 % рабочей силы в развивающихся странах мигрирует)	<i>Несегментированный рынок труда: 15–67 % мирового ВВП; Сегментированный рынок труда: 15–59 % мирового ВВП</i>	<i>Если мигрирует только квалифицированная рабочая сила: 3–11 % мирового ВВП</i>
Моисей, Летнес (2004)	Весь мир	Снятие всех ограничений на трудовую мобильность (1977 г. и 1998 г.)	<i>Для 1977 г.: устранение разницы в оплате труда 0,34–11,27 трлн долл.; 4,3–111,6 % мирового ВВП</i>	<i>Для 1998 г.: устранение разницы в оплате труда 1,97–55,04 трлн долл.; 5,6–155 % мирового ВВП</i>

Авторы	Регион	Предположение/контекст	Выигрыш	
Уолмсли, Винтерс (2002)	Весь мир	Увеличение миграции из развивающихся стран в страны с высоким уровнем дохода на 3 % в 2002 г.	<p><i>В целом:</i> +0,6 % мирового ВВП (в 1,5 раза больше, чем от либерализации товаров);</p> <p><i>Передвижение неквалифицированных работников:</i> +110 млрд долл.;</p> <p>+46 млрд долл. перемещение квалифицированных работников;</p> <p><i>Благосостояние мигрантов:</i> +171 млрд долл.;</p> <p><i>Благосостояние резидентов:</i> –15 млрд долл.</p>	<p><i>Изменение реальной заработной платы неквалифицированных работников:</i> рост в развивающихся странах (+0,7 % в Индии); снижение в развивающихся странах (–0,6 % в США);</p> <p><i>Изменение реальной заработной платы квалифицированных работников:</i> резкое увеличение в развивающихся странах (+4,5 % в Мексике); увеличение в развитых странах (+0,8 % в США)</p>
Всемирный банк (2006)	Весь мир	Увеличение миграции из развивающихся стран в развитые до 3 % рабочей силы принимающей страны к 2025 г.	<p>+0,6 % мирового ВВП, (356 млрд долл. США к 2025 г.);</p> <p>+0,4 % разв. стран ВВП;</p> <p>+1,8 % ВВП развив. стран (включая доходы мигрантов)</p>	

Источники: [24, с. 280].



Та же идея у английских экономистов А. Диксита и В. Нормана представлена так: «В каждой стране имеется в относительном избытке, будет стоить сравнительно дешевле, и товар, в производстве которого этот фактор используется более интенсивно, будет также сравнительно дешев. Следовательно, мы должны ожидать, что у страны будут сравнительные преимущества в производстве товаров, интенсивно использующих те факторы, предложение которых в ней избыточно» [26; 27], исходя из интерпретации квалификации как капитала в образование, создали так называемую «неофакторную теорию пропорций», при помощи которой объясняли специализацию развивающихся стран на трудоемких продуктах.

Теорема выравнивания цен на факторы производства предполагает, что существует две страны: страна I и страна II, которые производят два товара – a и b (рис. 1.3), для чего используют два фактора производства: труд и капитал. Товар a является капиталоемким, а b – трудоемким, и соответственно, цена капитала относительно рабочей силы ниже в стране I по сравнению со страной II. Таким образом, страна I является капиталоемкой экономикой, а страна II – трудоемкой. Согласно теории сравнительных преимуществ, страна экспортирует в основном товары, которые требуют интенсивного использования относительно дешевого фактора производства. Исходя из вышесказанного следует, что страна I должна экспортировать капиталоемкий товар a в страну II и наоборот.

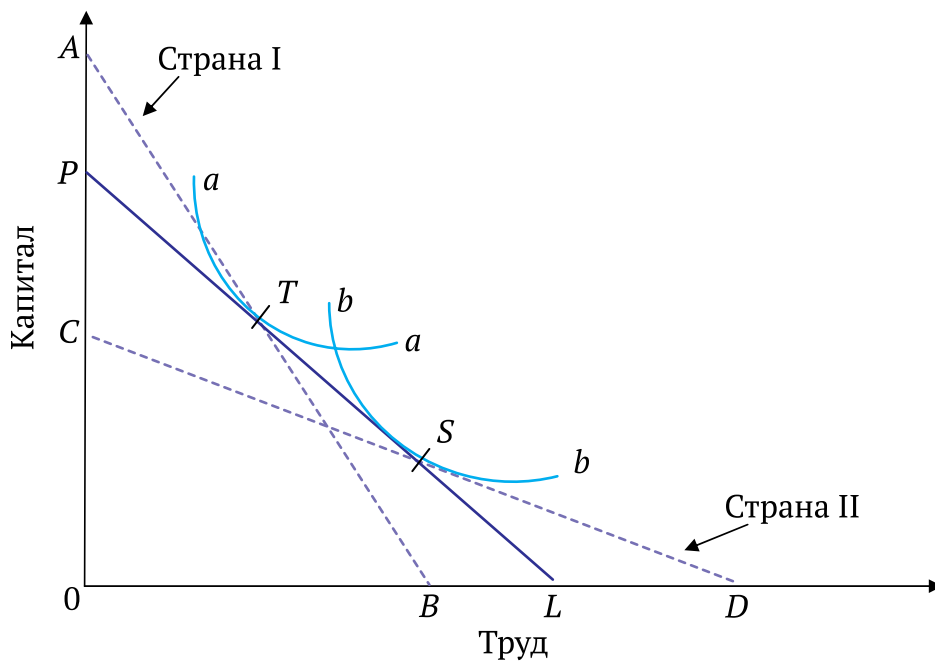


Рис. 1.3. Равновесие в условиях свободной торговли [28, с. 432]

В результате взаимной торговли друг с другом изокоста для страны I (AB на рис. 1.3) будет поворачиваться против часовой стрелки, цена капитала будет снижаться, а изокоста для страны II (CD) будет вращаться по часовой стрелке. В равновесии будет новая общая изокоста (PL), которая будет касательной к изоквантам aa в точке T и bb в точке S . Разные запасы капитала и труда означают, что стране I следует продолжать производить и экспортировать капиталоемкие товары, а стране II нужно специализироваться на трудоемких товарах.

Предпринимались многочисленные попытки усовершенствования и расширения статичной модели Хекшера – Олина – Самуэльсона. С целью придания динамики она дополнялась следующими компонентами – изменением структуры спроса (Г. Дж. Джонсон [29]), изменением обеспеченности факторами производства (теорема Т. Рыбчинского [30]) или мобильности одного из факторов (теорема Р. Манделла [31]), изменением производственных структур и технического прогресса (Дж. Хикс [32] и др.).

В модели Хекшера – Олина существует связь между торговлей и миграцией: давление международной трудовой миграции уменьшается с более свободной торговлей и полностью исчезает со свободной торговлей. Другими словами, *торговля и международная трудовая миграция являются заменителями* [31, с. 326].

В своей основной версии модель Хекшера – Олина – Самуэльсона объясняет мобильность товаров и факторов производства между странами, участвующими в международной торговле. Из модели следует, что в любой стране будут производить и экспортировать такие товары, которые создаются с использованием относительно дешевого фактора производства. В условиях свободной торговли произойдет выравнивание цен на факторы производства из-за потоков товаров и услуг. Другой способ уравновесить рынки – *трудовая миграция*. В рамках этого подхода миграция воспринимается только как средство для выравнивания различий и диспропорций на рынке труда. Предполагается, что отсутствуют издержки, связанные с перемещением, и риски (т. е. существует полная занятость). Однако последнее предположение в большей степени используется в более поздних версиях модели [33].

Эти различия приводят к перемещению рабочей силы из стран с относительно низкой заработной платой (рынки труда с избыточной рабочей силой) в страны, где относительно высокая заработная плата, фактор «труд» является дефицитным и, следовательно, сравнительно дорогостоящим.

Таким образом, основные предположения, на которых базируется подход: *международная миграция вызвана различиями в ставках заработной платы между странами, мобильность рабочей силы ведет к выравниванию диспропорций в глобальном масштабе, международная торговля является заменой для миграции – следует ожидать выравнивания цен на факторы производства даже при отсутствии миграции, аналогичная ситуация может быть следствием потоков капитала, международные потоки трудовых ресурсов влияют прежде всего на механизм рынка труда, другие виды рынков не оказывают существенного влияния на международную миграцию* [34].

Р. Манделл теоретически доказал, что «увеличение числа препятствий для торговли стимулирует перемещения факторов и увеличение числа ограничений для перемещений факторов стимулирует торговлю» [31, с. 337]. Для достижения эффективности производства в мировом масштабе не обязательно необходимо свободное перемещение товаров и факторов производства. Если выполняются условия производства, то достаточно, чтобы свободно перемещались товары или факторы. «Введение тарифов стимулирует перемещение факторов производства. То, какой из факторов перемещается, зависит, разумеется, от того, какой фактор является более мобильным. Например, если мобилен только капитал, страна, обладающая избытком трудовых ресурсов, с помощью тарифов может привлекать капитал, а страна, обладающая избытком капитала, может при помощи тарифов стимулировать иностранные инвестиции» [31, с. 342].

П. Кругман исследовал «неравномерное распределение экономической деятельности в пространстве», в результате которого создаются крупные агломерации, которые формируют «центр» и «периферию» среди соседних группировок стран внутри регионов [35].

Экономическая интеграция стран ведет к снижению барьеров для международной торговли и сокращению транспортных издержек, что приводит к сдвигу в размещении производительных сил и коррективке региональной специализации. Экономическая деятельность (производство) распределяется неравномерно из-за существования возрастающего эффекта от масштаба, а поиск «баланса между минимизацией транспортных издержек и экономией от масштаба приводит к появлению ряда «центральных мест», обеспечивающих прилегающие территории товарами и услугами» [36, с. 489].

Так, при незначительных транспортных издержках и возрастающем эффекте масштаба будет происходить миграция работников

из «трудоизбыточного» региона в «трудодефицитный» регион, и в результате все рабочие могут оказаться в одном регионе, который станет «промышленным центром», а другой регион превратится в «периферию» [37, с. 142–161].

Одним из важных допущений неоклассического подхода, где торговля выступает альтернативой для миграции, является то, что обе страны, торгующие друг с другом, имеют одинаковые производственные функции и технологии. Ф. Мартин показал, что «если основой для торговли является разница в технологиях (а не в обеспеченности капиталом и рабочей силой), то торговля и миграции могут дополнять друг друга» [38, с. 3].

Подписание соглашений о региональной экономической интеграции и снятие барьеров на пути свободной торговли приводят к «миграционной волне» из стран с более низкой производительностью и оплатой труда в страны с более высокой производительностью и оплатой труда, то есть возникает «дополнительная миграция» из-за более свободной торговли, которая не существовала в отсутствие интеграции между странами.

Однако в дальнейшем свободная торговля и инвестиции способствуют экономическому развитию стран, входящих в региональную группировку, и «дополнительная миграция» начинает сокращаться, а страна-донор может превратиться в страну назначения [39, с. 22].

Таким образом, более глубокая экономическая интеграция может ускорять экономический рост, создание рабочих мест и временное увеличение миграции («миграционная волна») (рис. 1.4) и выступать в качестве аргумента как в пользу интеграции, так и против. С одной

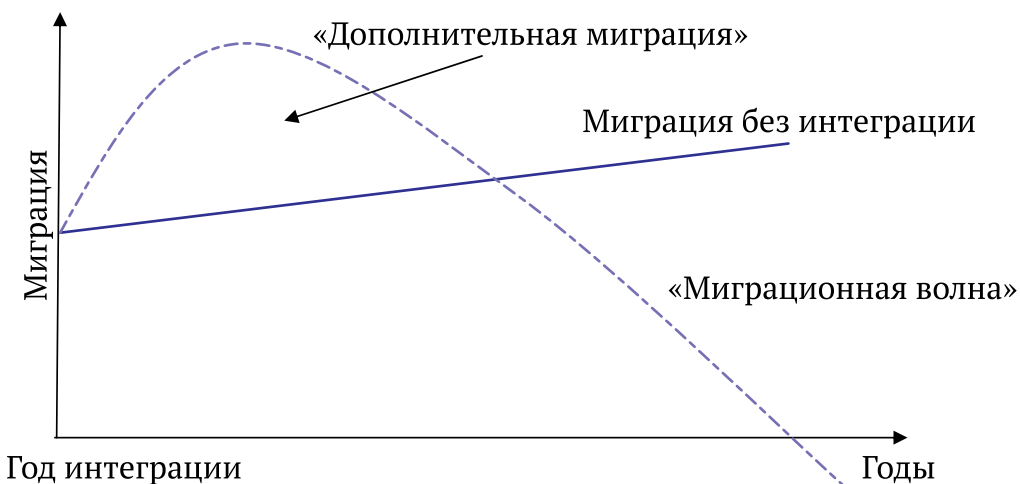


Рис. 1.4. «Миграционная волна» после заключения соглашения [39, с. 23]

стороны, создание интеграционной группировки может увеличить нелегальную миграцию из более бедных стран (например, НАФТА в США из Мексики), с другой стороны, увеличение объемов торговли и инвестиций стимулирует экономический рост и создает условия для сокращения миграционных потоков.

Существует еще одна причина, почему торговля не может выступать субститутотом миграции, которая состоит в том, что различия в оплате труда в странах могут возникать из-за отсутствия современной инфраструктуры и т. п., а не из-за обеспеченности факторами производства.

Так, трудонасыщенная страна может не иметь сравнительного преимущества в производстве некоторых трудоемких товаров, несмотря на низкую заработную плату, поскольку отсталая инфраструктура ведет к значительному росту издержек при экспорте товаров за пределы страны и это приводит к тому, что миграция увеличивается вместе с торговлей. Примером является миграция мексиканских рабочих обувной промышленности в Лос-Анджелес в 1980-х гг. В результате в США увеличилось производство обуви и, соответственно, произошло падение экспорта мексиканской обуви, несмотря на девальвацию песо, которая должна была бы стимулировать экспорт обуви из Мексики. Миграция стала дополнением к свободной торговле из-за экономии от эффекта масштаба: увеличение объемов выпуска обуви в США привело к снижению издержек и к расширению производства. Перемещение низкоквалифицированных рабочих в страну с более высокой заработной платой приводит к движению капитала из страны с низкой оплатой труда в страну с более высокой. Если наблюдается данный процесс, то заработная плата может снижаться и различия в оплате труда возрастают [40].

В стандартных моделях, объясняющих международную торговлю, предполагается наличие рынков с совершенной конкуренцией и идеальной информацией и отсутствие транзакционных издержек. Как правило, в странах – участницах регионального сообщества с низкой оплатой труда отсутствует или недостаточно хорошо функционирует рынок банковских и страховых услуг, что сокращает возможности доступа к рынку капитала для предпринимателей, которые хотели бы воспользоваться открывающимися возможностями в связи с отменой торговых барьеров. Миграция в страну с более высокой оплатой труда может также рассматриваться как «способ получения дополнительного капитала» [41, с. 137].

«Миграционная волна»: торговля и миграция

Теоретическое обоснование	Торговля и миграция как комплименты в краткосрочном периоде	Торговля и миграция как субституты в долгосрочном периоде	Причины «миграционной волны»
Технологические различия	Трудоемкое производство в развивающихся странах не в состоянии конкурировать с капиталоемким производством в промышленных странах	Производство товаров в развивающихся странах имеет сравнительное преимущество	Плохая инфраструктура и государственная бюрократия могут сдерживать создание рабочих мест
Различия в производительности факторов производства	Дифференциации в заработной плате недостаточно для создания сравнительных преимуществ трудоемких производств в развивающихся странах	Государственные инвестиции в образование и развитие инфраструктуры нивелируют разрыв в производительности	Государственная политика не перекрывает разрыв производительности
Экономия от масштаба	Промышленные страны отрасли, использующие труд мигрантов, увеличивают производство, что ведет к снижению издержек; развивающиеся страны не в состоянии конкурировать	Государственные инвестиции в образование и развитие инфраструктуры нивелируют разрыв в производительности	Государственная политика не противодействует экономии от масштаба в отраслях, использующих труд мигрантов в промышленных странах
Регулирование лагов и издержек	Существование лага между интеграцией и созданием рабочих мест	Экономическая интеграция создает рабочие места в развивающихся странах, особенно для хорошо образованных людей; наиболее уязвимы молодые люди, которые склонны мигрировать	Неразвитость услуг и инфраструктуры препятствует инвестициям
Миграционные сети	Минимизируют затраты на миграцию и риски; увеличивают вероятность того, что краткосрочное ухудшение условий занятости и снижение заработной платы в развивающихся странах приведет к миграции; усиливают эффекты миграции	Уменьшение миграции в результате увеличения возможностей от реформирования торговли в стране-доноре	Сокращение миграции в результате создания условий для занятости и роста доходов в стране-доноре

Издержки получения информации и транспортные расходы обычно падают по мере роста торговли и миграции, поскольку более тесная экономическая интеграция снижает стоимость связи между странами путем расширения мигрантских сетей и увеличения численности двуязычных граждан, развития транспортной инфраструктуры и т. п. [42].

На наш взгляд, обобщив имеющиеся современные подходы к взаимосвязи миграционных потоков и торговли в условиях региональных объединений, можно утверждать, что торговля и миграция взаимодополняют друг друга в краткосрочном периоде и являются субститутами в долгосрочном периоде (табл. 1.2).

В результате проведенного анализа теоретических подходов, которые объясняют перемещение факторов производства в условиях региональных интеграционных объединений, необходимо отметить невозможность в полной мере описать трудовую мобильность между странами – участницами региональной интеграционной группировки. Для этого требуются теоретические концепции, акцентирующие внимание на специфике мобильности рабочей силы.

1.2. Теоретические подходы к объяснению трудовой миграции и мобильности

При обобщении тенденций миграционного движения, которое имеет свои специфические исторические закономерности, выделяют *модель развития миграций* [42, с. 307–318].

Необходимо отметить, что большинство миграций начинается с молодых экономически активных людей (чаще мужчин). Как правило, они уезжают временно с целью заработать средства для улучшения условий жизни у себя дома (покупка земли, строительство дома, создание бизнеса и т. д.). Поработав некоторое время в принимающей стране, часть возвращается («первичные мигранты»), другие же остаются. Развиваются социальные сети между ними: приезжает больше мигрантов в уже сложившиеся иммигрантские общины. Друзья, родственники являются источником информации о принимающей стране, часто предоставляют работу и жилье для вновь прибывших. Такая двухэтапная модель объясняет, почему определенная группа мигрантов едет в одну страну, а не в другую. Можно предположить, что алжирец скорее будет направляться во Францию, а не в Германию, в то же время турки будут предпочитать Германию. По данным на 2015 год, 19,5 % населения Германии – это иммигранты и выходцы из Турции, которые являются самой многочисленной динамично развивающейся группой – около 3 млн чел., или 18,5 % от общего числа мигрантов. Она в значительной мере превосходит другие этнические общины мигрантов – поляков (9,2 %), русских (7,7 %) и казахов (5,8 %) [43].

Миграция из Алжира во Францию имеет давние исторические корни, до 1960 г. алжирцы могли свободно попасть во Францию, потом перемещению способствовали соглашения о найме рабочей силы между Францией и Алжиром, заключенные в 1960-е гг. По данным переписи населения, во Франции проживает около 555 тысяч алжирцев, или 17 % от общего числа иммигрантов [44, с. 13].

Исследователи миграционных процессов предполагают, что миграционные потоки возникают из-за существования (а) связей между направляющими и принимающими странами и (б) сетей.

Таким образом, характер процесса миграции может быть сведен к *четырёхэтапной модели* [42, с. 307–318]:

- *этап 1*: временная трудовая миграция молодых работников, денежные переводы и ориентация на родину;

- *этап 2*: продление пребывания и развитие социальных сетей, основанных на факте родства или общей территории происхождения, необходимость взаимной помощи в новых условиях;

- *этап 3*: воссоединение семей, ориентация на долгосрочное пребывание и принимающую страну, появление этнических общин с их собственными учреждениями (ассоциации, магазины, кафе и т. п.);

- *этап 4*: постоянное поселение, которое в зависимости от политики правительства и поведения населения принимающей страны приводит либо к обеспечению правового статуса и в конечном итоге получению гражданства, либо к политической изоляции, социально-экономической маргинализации и формированию постоянных этнических меньшинств.

На наш взгляд, представленная модель в большей степени объясняет крупномасштабные миграции (например, послевоенные из средиземноморского бассейна в Западную Европу), в меньшей – потоки квалифицированных кадров. Она имеет аналитическую ценность, так как любой из видов миграционного движения может создавать миграционные сети, которые приводят к воссоединению семей и формированию национальных общин.

Хотя явление пространственной мобильности рабочей силы наблюдалось на протяжении всей истории человечества, не существует единой теории, которая принималась бы всеми исследователями и была способна объяснить возникновение и существование международной трудовой миграции. Сложность процессов миграции рабочей силы, причин, мотивов и их последствий привела к появлению множества теорий, которые были разработаны в значительной степени в отрыве друг от друга, как правило, сегментированных по дисциплинам и объясняющих отдельные аспекты явления. Кроме того, теории пытаются объяснить миграционные процессы при помощи различных уровней анализа (индивидуальный, семейный, национальный и международный) и с использованием различных методологических подходов. Тем не менее существующие концепции и теории не противоречат друг другу, а скорее дополняют друг друга.

В табл. 1.3 представлены теории трудовой мобильности, которые предлагают объяснение существования и направления миграционных потоков с точки зрения макроэкономического подхода.

Неоклассическая теория объясняет международную миграцию с точки зрения соотношения спроса и предложения на рабочую силу на рынке труда, как инструмент анализа в ней используются равновесные модели.

Таблица 1.3

Теории трудовой миграции на макроуровне

Уровень анализа	Определяющий фактор	Механизм	Направления потоков
<i>Неоклассическая теория</i>			
Региональный	Неравновесие на местных рынках труда	Работники переезжают туда, где выше зарплата	В регионы, где наблюдаются высокий спрос на труд и дефицит предложения
<i>Теория дуальности рынка труда</i>			
Национальный	Экономическое развитие стран-реципиентов	Мигранты заполняют узкие места во вторичном секторе из-за низкой зарплаты; сложности в мотивации национальных работников; ограниченное предложение местных работников во вторичном секторе из-за демографического перехода	В развитые страны
<i>Теория мировых систем</i>			
Международный	Глобализация	Международный рынок товаров; переход к сегментированным производственным процессам, увеличение специализации; снижение стоимости перемещения товаров, капитала и труда; эволюция социальных норм	Для конкуренции в сельском хозяйстве создается крупное производство и снижается спрос на труд в сельском хозяйстве, создается мобильная рабочая сила; развитие коммуникационных и транспортных сетей снижает расходы на перемещение труда и капитала; влияние мировой культуры и иностранных компаний на население в отдаленных регионах делает его более мотивированным на перемещение

В рамках этого подхода предполагается, что люди ведут себя рациональным образом и они, как правило, максимизируют полезность и ищут лучшие места для приложения своего человеческого капитала.

Потенциальный мигрант – это рациональный индивид, который действует вне всякого социального контекста, в том смысле, что его решения не зависят от других людей.

Основная идея была сформулирована Джоном Хиксом в работе «Теория заработной платы»: «разница в чистых экономических преимуществах, главным образом разница в заработной плате, является основной причиной миграции» [45, с. 76]. Затраты на переезд и безработица не принимались во внимание.

Разница в уровнях заработной платы обуславливает движение рабочей силы из стран с низкой заработной платой в страны с высокой заработной платой, что приводит к выравниванию уровней заработной платы на мировом рынке труда. Экономический рост и возрастание эмиграции постепенно нивелируют разрыв в оплате труда, что снижает стимулы к миграции [46, с. 139–146].

Указанные выше предположения были использованы в одной из самых известных моделей со ссылкой на международную трудовую миграцию, а именно модели Хекшера – Олина – Самуэльсона.

Согласно теории, международная миграция приводит к снижению реальной заработной платы и движение будет происходить до тех пор, пока разница в заработной плате не снизится до уровня издержек миграции (например, транспортные расходы).

На наш взгляд, представленная модель обеспечивает чисто механистический подход к миграции в ответ на различия в заработной плате и основная проблема неоклассического подхода в том, что его выводы строятся на предположениях. Прежде всего, что люди в основном мобильны и, как следствие, необходим только стимул (например, разница в заработной плате), чтобы заставить их переехать в другой регион или за границу. Тем не менее сложно признать это в качестве универсальной парадигмы: мобильность населения зависит от различных факторов (исторических, культурных и структурных). В рамках данного подхода существует только один тип мобильности – постоянная миграция [18, с. 96].

Альтернатива мобильности – оставаться в районе происхождения – также включает в себя различные формы подвижности во времени и пространстве.

В некоторых регионах временная мобильность является важной частью экономической и социальной организации общества, эмпириче-

ский анализ пространственно-временной мобильности физических лиц продемонстрировал огромное разнообразие в видах мобильности – от сезонной до постоянной миграции. В этом контексте неоклассический подход не может объяснить *возвратную* и *временную* мобильность (например, миграцию студентов, стажеров и т. п.), не учитывает ряд ограничений, таких как расходы на переезд и трудоустройство, климатические условия, личные предпочтения и т. п. [18, с. 97].

Данные вопросы в рамках структурного подхода рассматривают теория мировых систем и теория дуальности рынка труда.

Теория мировых систем основана на марксистской политэкономии, она утверждает, что «политическая власть неравномерно распределяется между странами и расширение глобального капитализма ведет к усилению неравенства» [47]. И. Валлерстейн рассматривает мировую систему как «поликультурное территориальное разделение труда, где производство и обмен товарами необходимы для повседневной жизни» [48, с. 17]. В этой теории общий человеческий потенциал мирового сообщества рассматривается в рамках трех выделяемых зон: основная зона развития, полупериферия и периферия. Местонахождение в конкретной зоне определяет и степень зависимости и независимости стран.

По мнению И. Валлерстейна, основная причина современной структуры мировой системы – «специализация, которая привела к растущей диверсификации по всему миру» [49, с. 11–14]. Классифицируют выделенные зоны по географическим и культурным признакам, при этом «периферии» присущи трудоемкие производства, а «ядру» – капиталоемкие. В «полупериферии» представлены оба типа производств. Происходит эксплуатация периферийных зон, развивающихся в направлении, которое не позволяет им выйти из своего подчиненного положения.

Например, Западная Европа, благодаря историческим, экономическим и географическим факторам, стала быстрее всех специализироваться на промышленном производстве и играть роль «ядра».

В Восточной Европе и колониях значительное место занимало сельское хозяйство, и поэтому им была отведена роль «периферии». Южная Европа может быть описана как «полупериферия», поскольку страны этого региона более богаты и более независимы на мировом рынке.

Данный подход утверждает, что проникновение капиталистических отношений в некапиталистические и докапиталистические общества создает мобильное население, которое склонно к миграции.

Прямые инвестиции ТНК, добыча сырья и международная торговля меняют способы производства и социальные отношения в этих странах, данные изменения способствуют мобильности рабочей силы и создают множественные связи между «ядром» и «периферией». Современная транспортная система, система образования не только облегчают движение товаров, информации и капиталов, а также содействуют перемещению людей (например, за счет снижения расходов на перемещение).

Устойчивые миграционные потоки создают некую миграционную систему, включающую страны-экспортеры и страны – импортеры рабочей силы, для понимания ее динамики необходимо рассматривать систему в целом. При этом ключевой проблемой является определение и исследование стабильных миграционных потоков. Под «международной миграционной системой» понимается «определенная совокупность основных принимающих регионов в странах прибытия мигрантов и совокупность основных регионов, отдающих мигрантов, в странах их происхождения» [48, с. 21]. Следует отметить, что данная теория учитывает процесс принятия решения о миграции на уровне индивида и хозяйства.

В теории мировых систем подчеркивается, что международная миграция является естественным следствием становления капитализма, особенно в развивающихся странах. В противоположность неоклассическому подходу, где международная миграция определяется разницей в оплате труда в странах, здесь динамику рынка труда задает «политическая структура глобальной экономики» [50].

В теории дуальности рынка труда мобильность – это не просто функция структурных и/или демографических факторов в странах происхождения, а в основном функция подобных факторов в стране назначения. Теория основана на предположении, что «структура рынка труда в странах назначения имеет решающее влияние на миграционные процессы», и основной вывод состоит в том, что международная миграция вызвана «постоянным спросом на труд иммигрантов, который присущ экономической структуре развитых стран» [51, с. 39].

Основными ее постулатами являются «возрастающая взаимозависимость и дальнейшее выравнивание условий спроса и предложения на рабочую силу», поступающую в международный обмен между страной поставщиком и страной-потребителем [51, с. 40]. В результате этого сближения возникают новые факторы, порождающие определенные точки роста спроса и предложения и тем самым ускоряющие

экономическое и научно-техническое развитие обеих стран. В рамках данной теории предлагается, что основной причиной эмиграции являются «структурные потребности современной экономики в принимающей стране». «Двойственность рынков труда» возникает на постиндустриальных этапах экономического развития в развитых странах с рыночной экономикой, где рабочие места в первичном секторе обеспечивают стабильную занятость и высокую оплату труда для граждан, а вторичный сектор предполагает низкую оплату труда и практически полное отсутствие возможности профессионального роста, вытесняя тем самым национальную рабочую силу и порождая возникновение спроса на мигрантов из-за границы [51, с. 32].

Существование дуального рынка труда может быть также связано с двойственностью между трудом и капиталом, которая присуща развитой индустриальной экономике. Этот дуализм создает различия между рабочими: работники в капиталоемком (первичном) секторе получают стабильные рабочие места. Их работа более сложная и требует специальных знаний, они создают специфический человеческий капитал фирмы. Во вторичном трудоемком секторе – преимущественно неустойчивая занятость и низкоквалифицированный труд, работники могут быть уволены с минимальными затратами для работодателя. Однако вторичный сектор может быть привлекательным для иммигрантов, поскольку они воспринимают свое пребывание в стране назначения как временное и не принимают во внимание такие факторы, как престижность работы и социальное положение. Таким образом, работа теряет свою социальную функцию и ограничивается только экономической. Единственным стимулом является доход, а не иерархия. Привлечение иностранных рабочих может оказаться очень выгодным для принимающих стран, так как вторичный сектор поглощает основные экономические потрясения, снижает риск и неопределенность, связанные с функционированием рынка труда, и перекладывает их на мигрантов.

В данном подходе подчеркивается влияние структурных факторов на рынок труда, что связано с особенностями использования факторов производства: капитала и труда. Теория подчеркивает, что мобильность рабочей силы в значительной степени определяется спросом. Кроме того, различия в заработной плате не являются ни необходимым, ни достаточным условием для трудовой мобильности.

Дж. Харрис и М. Тодаро предложили рассматривать трудовую мобильность как «процесс, ведущий к уравниванию рынков

труда через изменение заработной платы» [52, с. 127–128]. Международные различия в заработной плате приводят к перемещению из стран с низкой оплатой труда в страны, где она более высокая. По нашему мнению, данная теория имеет ряд ограничений: не учитывает существование административных барьеров, которые могут оказывать серьезное сдерживающее влияние на мобильность; расходы на переезд, которые могут оказаться весьма значительными и т. п.

На наш взгляд, анализ на макроуровне не может ответить на вопрос о причинах, которые вызывают трудовую миграцию, он концентрируется на структурных факторах. Скорее речь идет о миграционном потенциале, так как разрыв в доходах, разница в заработной плате и уровень безработицы очень важны для потенциальных мигрантов, но не являются определяющими при принятии решения о мобильности.

В ответ на подобные сомнения возникают теории, которые пытаются объяснить мобильность на микроуровне (табл. 1.4).

Таблица 1.4

Микроэкономические теории международной трудовой мобильности

Уровень анализа	Мотив	Направление
<i>Теория человеческого капитала</i>		
Индивидуальный	Максимизация ожидаемого дохода	Где ожидается наибольший чистый доход
<i>Новая экономика миграций</i>		
Домашнее хозяйство (семья)	Минимизация риска	Где условия на рынке труда слабо коррелируют с домашним рынком труда
	Приумножение человеческого капитала в условиях ограниченности капитала	
	Минимизация возможных потерь	

Источники: разработка автора.

Теория человеческого капитала рассматривает мобильность как способ «инвестиций в человеческий капитал», если преимущества превысят потери от миграции, то есть человек переедет туда, где ожидается максимальный доход.

Человеческий капитал состоит из нескольких компонентов, но единого перечня пока не выделено ни одним автором. Г. Беккером предложены следующие составляющие человеческого капитала [53, с. 14]:

- образовательный капитал (совокупность знаний);
- капитал здоровья человека;

- капитал профессиональной квалификации (профессиональные навыки, умения и опыт);
- миграционный капитал (потенциальная мобильность);
- экономическо-информационный капитал (информированность индивида о социально-экономической среде).

Процесс мобильности – это инвестиции, то есть на первом этапе индивид несет затраты, которые в дальнейшем должны окупиться. Таким образом, при принятии решения о переезде в другую страну оценивается размер «чистой приведенной стоимости от перемещения» [54, с. 83].

Поэтому инвестиции в мобильность будут осуществляться тогда, когда дисконтированная стоимость будущих заработков, обусловленных переездом, будет выше альтернативных издержек перемещения, и наоборот [55, с. 295].

Существуют три основных фактора, которые влияют на принятие решения о мобильности: условия занятости в родной стране и потенциальной стране назначения, возраст и издержки переезда.

Что касается условий занятости, то это прежде всего заработная плата. Вторым фактор – «возраст мигранта», он «определяет период, в течение которого работник сможет получать выгоды от инвестиций в свой человеческий капитал, реализованных в форме миграции» [54, с. 85]. Проведенные Р. Эренбергом и Р. Смитом эмпирические исследования констатируют, что «большая склонность к миграции наблюдается у молодежи в возрасте от 20 до 24 лет, почти 13 % представителей данной возрастной группы каждый год принимают решение о внутренней или международной миграции» [56, с. 79].

К издержкам переезда относят затраты на поиск информации, транспорт, жилье, поиск новой работы, изучение или совершенствование иностранного языка и т. п.

Психологические издержки будут тем выше, чем больше культурных различий в стране пребывания и назначения. Л. Сжаастад считает, что «если бы психологических издержек не существовало, то число мигрантов было бы значительно больше и в мире совершенных знаний именно необходимость считаться со значением этих издержек в большей мере будет определять разницу в оплате труда в разных странах, чем монетарные и альтернативные издержки миграции» [54, с. 86].

В исследованиях доказывается, что мобильность положительно зависит от дифференциации доходов в регионах (чем выше уровень

дифференциации доходов, тем активнее пространственная мобильность), уровня социальных трансфертов или локальных общественных благ, состояния рынков труда [57, с. 112–113].

Несмотря на то, что данная теория позволила объяснить некоторые явления, она имеет ряд недостатков: информация, которой необходимо располагать потенциальным мигрантам, должна быть точной и доступной без дополнительных издержек ее получения, не должно существовать угрозы безработицы.

Предполагается, что в рассматриваемой модели труд является однородным, но это не соответствует действительности в большинстве случаев. Кроме того, в условиях неполной информации, которой обладают люди, большинство решений будут условно рациональными. Также в данном подходе «пренебрегают социальным контекстом» [58].

Концепция новой экономики миграции представляет относительно последовательную и обладающую наибольшей объяснительной ценностью теоретическую основу для анализа мобильности, которая стремится осуществить синтез микро- и макроподходов. В отличие от неоклассического подхода, в рамках данного подхода предполагается, что труд является специфическим фактором производства и, следовательно, мобильность рабочей силы несет многие «специфические затраты», например социальные и психологические [59, с. 173–178].

Одним из основных предположений является то, что люди действуют в социальном контексте и решение о мобильности носит «коллективный характер», его принимают совместно члены домохозяйства (семьи). Целью является максимизация ожидаемого дохода и минимизация риска, связанного с потенциальной возможностью оказаться безработным в своей стране из-за недостаточного развития рынка труда и т. п. При этом минимизация риска может оказаться доминирующим фактором при принятии решения о мобильности.

В рамках данной концепции утверждается, что решение о мобильности, невыгодное для индивида, может оказаться выгодным для домохозяйства, поскольку речь идет о максимизации дохода не на индивидуальном уровне, а на уровне семьи, которая и будет делить между собой расходы и доходы от миграции. Отношения распределения внутри коллектива строятся на основе «имплицитного (неявного) соглашения». Под неявным контрактом понимаются «обязательства сторон, которые не оформляются юридически, но стороны считают их обязательными для выполнения» [60, с. 374]. Подтверждением является значительный поток денежных перево-

дов мигрантов, который лучше объясняется межвременным соглашением внутри семьи, чем соображениями альтруизма [59, с. 174]. Поскольку контракт заключается между членами семьи, то является взаимовыгодным и самоподдерживающимся.

Объяснение мобильности рассматривается как стратегия, в которой определяющим является принцип наименьшей положительной корреляции доходов членов домохозяйства. Наибольшая вероятность соблюдения данного принципа будет наблюдаться тогда, когда члены семьи заняты не только в разных отраслях экономики, но и в разных странах мира. Это позволяет избежать последствий спада экономики в родной стране из-за несовпадения циклов деловой активности и макроэкономических рисков. Как результат – «стратегия миграции позволяет домохозяйству достичь эффективности и гибкости, иметь преимущества перед другими» [61, с. 85].

На наш взгляд, вкладом данной концепции в теорию миграции можно также назвать то, что она создает основы для анализа трудовой мобильности из менее развитых стран. В развитых странах риск для домашнего хозяйства может быть сведен к минимуму с помощью правительственных программ, в менее развитых странах подобные механизмы либо отсутствуют, либо недоступны для малообеспеченных семей.

Таким образом, в случае менее развитых стран одним из условий, чтобы выжить в рыночной среде, было создание «стратегий выживания». Часть из этих стратегий состоит в распределении занятости членов домохозяйства между разными рынками труда, в том числе и международными [34].

Подход, предложенный О. Старком, существенно отличается от неоклассического, поскольку решение о мобильности должно быть проанализировано в данном социальном контексте (семья, община) и принимается совместно. Аргумент заработной платы имеет второстепенное значение, международная миграция становится возможной даже с очень незначительными различиями в оплате труда.

Стимулы для мобильности могут возникнуть, если другие рынки (страхования, капитала и потребительского кредита) отсутствуют или несовершенны. Государство имеет лишь ограниченные возможности для влияния на миграционное поведение, потому что барьеры часто являются лишь иллюзией. Единственным вариантом для снижения оттока населения в странах происхождения является повышение качества жизни и снижение рисков.

Новая экономика трудовой миграции утверждает, что миграция является гораздо более сложным явлением, чем предполагается в неоклассическом подходе и должна восприниматься как комплексный социальный процесс.

Последствия мобильности для мигранта зависят от многих факторов, важнейшие из которых:

- неопределенность и несовершенство информации;
- неравенство в заработках, вытекающее из специфичности человеческого капитала мигранта;
- распределение заработков во времени;
- вероятность потери работы – у мигрантов она выше, чем у местного населения;
- индивидуальные способности мигранта к адаптации на новом месте работы и жительства.

Аналогичные выводы можно сделать из теорий международной миграции, основанных на концепции социального капитала. Социальный капитал определяется как «сумма фактических или виртуальных ресурсов, которые получает лицо или группа в силу обладания прочными связями и отношений с другими лицами» [62, с. 26]. Основной ценностью социального капитала является то, что он может быть переведен в другие формы капитала – финансовый капитал и культурный капитал. Люди получают доступ к социальному капиталу через членство в сетях и социальных институтах, а затем конвертируют его в другие формы капитала для улучшения или сохранения их положения в обществе [63]. Сети делают международную миграцию чрезвычайно привлекательной в качестве стратегии диверсификации риска или максимизации полезности – они позволяют сократить затраты и риски, связанные с миграцией. Таким образом, миграция становится естественной частью социальной жизни и доступной альтернативой, которую выбирают люди, раньше никогда не рассматривавшие ее из-за высокого риска. Теории, основанные на концепции социального капитала или мигрантских сетей, могут объяснить сохранение миграции даже в отсутствие значительных различий в заработной плате.

Представленный выше теоретический обзор доказывает, что не существует всеобъемлющих теоретических концепций, которые могли бы объяснить разнообразие и сложность трудовой мобильности. Существующие теории дают лишь частичное объяснение и имеют ряд ограничений, которые не позволяют в полной мере объяснить складывающуюся картину миграционных потоков в современном мире.

Однако все эти теории не противоречат, а взаимодополняют друг друга, достаточно всесторонне и полно охватывают миграционные процессы, при этом почти все они находят эмпирическое подтверждение.

Однако, как пишет Д. Массей, теории предлагают не противоречащие, а взаимодополняемые виды миграции: «Вполне возможно, для индивидов важны экономические выгоды; для домашних хозяйств – минимизация рисков или снятие барьеров на пути капитала и кредита; для индивидов и домашних хозяйств – опора на социальный капитал для облегчения международного перемещения, а для социально-экономического контекста, в котором принимаются решения о миграции, – структурные факторы, действующие на национальном и международном уровнях, часто зависящие от самой миграции» [34, с. 47].

Рассмотренные выше теории трудовой миграции объясняют мобильность с точки зрения различий между странами на макроуровне, групповой динамики и взаимодействия на мезоуровне и социально-экономических характеристик и поведенческих стратегий на микроуровне.

Согласно общеизвестным теоретическим концепциям мощным стимулом к мобильности являются различия в соотношении капитал/труд, уровнях заработной платы и безработицы. Но зачастую значительного миграционного потока не наблюдается. Неоклассическая теория предполагает движение мигрантов из стран с низким уровнем заработной платы в страны с высоким до тех пор, пока различия не исчезнут. Таким образом, постепенно снижаются стимулы к мобильности и происходит прекращение перемещения рабочей силы.

Однако практика показывает, что между странами региональной интеграционной группировки не происходит полного выравнивания уровней заработных плат и прекращения миграционных потоков.

Для объяснения данного явления предлагается использовать концепцию немобильности, которая основывается на традиционных теориях, но ее новизна касается выводов, лежащих в основе принятия решения о мобильности. В традиционном анализе миграции на микроуровне агенты, принимающие решения, сравнивают уровень полезности в настоящем и будущем; на макроуровне оценивают запас преимуществ и способностей. В большинстве случаев данный анализ нереалистичен ввиду того, что часть способностей и имущества каждого индивида имеет ценность в конкретном месте, другими словами, они могут быть использованы только «на месте», в определенной области или фирме, и не могут быть перенесены

в другие места жительства. Важной отличительной чертой этих навыков и способностей является то, что они могут быть получены в конкретном месте нахождения и процесс обучения им требует времени и усилий. В результате мобильности потраченные усилия оказываются «невозвратными издержками» (потери или расходы, которые привязаны к определенному месту). Это не что иное, как «внутренние преимущества». Они не могут быть перенесены в другую страну или место работы [64, с. 223–225].

Мобильность в данной ситуации может привести к снижению заработной платы из-за потери конкретных навыков в случае изменения рабочего места. Поэтому немобильность имеет смысл для большинства людей, поскольку перемещение приводит к потере преимуществ и способностей для конкретного местонахождения. Преимущества могут быть не только экономическими, но и культурными, языковыми, социальными и политическими.

Ценность (стоимость) немобильности можно определить по следующим направлениям.

1. Преимущества, связанные с работой.

- Конкретные преимущества для фирмы. Наличие определенных преимуществ делает сотрудника наиболее привлекательным для определенной фирмы, где он работает в настоящее время. Данное обстоятельство приводит к удорожанию компенсации конкретной фирмой за неподлежащую передаче часть знаний и умений.

Если фирма имеет филиалы в разных местах, инсайдерские преимущества способствуют внутрифирменным перемещениям. Внутрифирменная мобильность поддерживает и даже увеличивает эти преимущества, не ведет к потерям в производительности и, следовательно, не требует компенсации.

- Пространственные преимущества становятся привлекательными для работников фирм, расположенных в данном регионе или стране. Такие преимущества выражаются в региональных/национальных предпочтениях и привычках клиентов, географических особенностях технологии производства или инсайдерских знаниях особенностей политической или правовой ситуации в стране.

- Общественные преимущества возникают из социальных отношений и политической деятельности, которые установились в обществе, где человек проживает.

Все вышеперечисленные преимущества, как правило, ведут к улучшению условий на рабочих местах и перспективам карьерного роста, а также к более высоким доходам в виде заработной платы или бонусов.

2. Преимущества, связанные с досугом.

В данном случае речь идет о преимуществах, которые включают наличие друзей, социальную интегрированность в определенном месте проживания.

Проблема жилья может оказаться препятствием для мобильности. Рынок жилья часто жестко регулируется и является непрозрачным. При миграции приходится продавать имущество в одной стране и покупать или снимать в другой, что часто ведет к уменьшению выгод от мобильности.

Собственную внутреннюю ценность имеет привычное проведение свободного времени и отдыха.

Таким образом, можно констатировать, что преимущества определенного места могут объяснить, почему большинство людей не склонны к мобильности, а национальные и региональные различия остаются значительными.

Чем больше преимуществ люди приобрели в конкретном месте, тем менее мобильными они являются. Этим объясняется склонность более молодых к мобильности. Однако определяющим является не размер потерь в результате миграции, а быстрота их компенсации на новом месте.

Влияние образования оказывает неоднозначное влияние на мобильность. С одной стороны, хорошо образованные более мобильны, их образ жизни часто незначительно отличается в разных странах. Перенос навыков и знаний высококвалифицированными специалистами в таких областях, как технологии, наука или управление, происходит практически свободно. С другой стороны, чем выше квалификация, тем более важными являются возможность выражения на национальном языке (учителя, медицинский персонал, сфера развлечений, адвокаты) или обладание хорошими знаниями национальной, социальной и правовой структуры (например, адвокатские, консультационные услуги). Существующая тенденция активного использования английского языка в областях коммерции, управления, науки и исследований способствует повышению мобильности высококвалифицированных специалистов.

Все приведенное выше позволяет объяснить, почему большая часть людей не склонна к мобильности. Помимо идеи «ценность немобильности» существуют традиционные аргументы для решения не уезжать.

Большинство людей имеют разную склонность к риску и, соответственно, не хотят перемещаться, даже если они ожидают улуч-

шение их доходов и качества жизни с большой долей вероятности, но есть определенная доля риска неблагоприятного исхода. Кроме того, сложнее правильно оценить риски в чужой стране, чем дома, процесс получения достоверной информации для снижения рисков более громоздкий.

Неприятие риска является одним из факторов в реальной экономической жизни. В теории миграции оно так и не стало популярным, поскольку является сложным для оценки и расчетов.

Дискриминация в отношении иммигрантов объясняет немобильность, так как она снижает привлекательность страны назначения. Дискриминация часто приводит к снижению уровня заработной платы иммигрантов по сравнению с местным населением независимо от вида занятости и уровня квалификации. Мигрантам, скорее всего, придется платить дискриминационные цены, например на жилье и другие услуги.

Юридические препятствия и пограничный контроль также сдерживают приток мигрантов.

Таким образом, автором проанализированы теории, которые объясняют международную трудовую мобильность и изучают ее с точки зрения микро-, макро- и мезоуровней. Каждая из рассмотренных теорий объясняет различные аспекты миграции, и практически все они находят эмпирическое подтверждение, не противоречат друг другу и носят взаимодополняющий характер.

Автором предлагается использовать концепцию немобильности, которая, в отличие от теорий, объясняющих трудовую мобильность в условиях региональной интеграции, предполагает существование навыков и способностей, которые могут быть получены только в конкретном месте нахождения и затраты на приобретение которых оказываются «невозвратными издержками» в процессе миграции (потери или расходы, привязанные к определенному месту), что может привести к снижению реальных доходов и конкурентоспособности из-за потери профессиональных компетенций в случае смены рабочего места и позволяет объяснить отсутствие ответа трудовой мобильности на снятие барьеров в региональных соглашениях.

1.3. Трудовая мобильность и формирование общего рынка труда в региональных интеграционных сообществах

Со второй половины XX в. параллельно с глобализацией экономики активно развивается региональная экономическая интеграция. Глобализация обостряет конкуренцию за человеческие ресурсы, что предполагает разработку всевозможных преференций и социальных гарантий, совершенствование системы образования и подготовки кадров, ограничительные или поощрительные меры миграционной политики. Движущей силой развития являются интеграционные процессы и создание региональных сообществ, где осуществляется сотрудничество на двусторонней или многосторонней основе.

Для регулирования потоков рабочей силы в странах используется миграционная политика, которую можно определить как «деятельность органов государственной власти и государственного управления, направленную на регулирование перемещений трудовых мигрантов в целях обеспечения устойчивого развития общества в целом и трудового рынка при соблюдении прав граждан и прав трудовых мигрантов» [65, с. 14].

Миграционная политика выступает как способность к регулированию миграционных процессов и координации действий субъектов на таких уровнях (рис. 1.5):

- глобальный уровень регулирования (вопросы международного сотрудничества в соответствии с основополагающими требованиями таких международных организаций, как ООН, МОТ, МОМ);
- наднациональный уровень (регулирующие аспекты регионального сотрудничества и разработки единой миграционной политики в рамках региональных интеграционных объединений (ЕС, ЕАЭС и др.));
- национальный уровень (миграционная политика конкретных государств, включающая контроль за трансграничной миграцией (законы и административные практики); работа с соотечественниками и т. п.);
- межгосударственный уровень (в основе лежат двусторонние и многосторонние соглашения между государствами в сфере миграционной политики и занятости, а также особенности перемещения рабочей силы между странами (договора о малом приграничном движении));
- микроуровень (в рамках действующего законодательства формируется индивидуальная стратегия и тактика привлечения рабочей силы в рамках предприятия (фирмы)).



Рис. 1.5. Уровни регулирования миграционных процессов.
И с т о ч н и к: разработка автора

На данный момент не существует отдельной конвенции, посвященной комплексному управлению миграцией. Международное миграционное право представляет собой совокупность международных соглашений и обязательств, принятых на себя государствами, по отдельным вопросам, связанным с миграцией.

Основные принципы и нормы миграционной политики закреплены в универсальных международных актах о правах человека, например во всеобщей Декларации прав человека (1948 г.), Международном пакте о гражданских и политических правах (1966 г.) и других документах.

Несмотря на всеобщий характер действия международного права, которое ограничивает власть государств в отдельных сферах, именно государства определяют порядок управления миграцией на своей территории. Именно национальное миграционное законодательство устанавливает условия допуска иностранцев в страну, регулирует порядок въезда, транзитного проезда и выезда из страны, порядок осуществления пограничного и иммиграционного контроля, основания и порядок выдачи разрешений на временное или постоянное пребывание в стране различным категориям иностранцев, основания выдворения (депортации) из страны, условия приобретения

гражданства и другие вопросы. При формировании национального миграционного законодательства преследуются две цели: защита внутренних интересов государства и выполнение принятых международных обязательств.

Миграционная политика страны включает два компонента: иммиграционный (проводится в отношении иностранных граждан) и эмиграционный (направленный на регулирование правил выезда граждан и защиту их прав за границей).

Субъектами миграционной политики являются следующие категории: граждане страны и граждане третьих стран.

Предпосылкой к трудовой мобильности является то, что работники знают о возможности трудоустройства в других странах и не существует дополнительных ограничений на миграцию (разрешение на работу, вид на жительство или признание квалификаций, культурные различия, уровень жизни и жилищные условия, знание языка и т. п.).

В соседних странах происходят процессы взаимной либерализации торговли, потоков капитала и рабочей силы, что способствует повышению конкурентоспособности национальной и региональной экономики. Региональная экономическая интеграция принимает различные институциональные формы, начиная от зон свободной торговли до общего рынка и экономического союза, которые предполагают согласование внутренней политики и принятие общих правил и норм.

В настоящее время складывается новое пространственное разделение труда уже не между странами, а между целыми крупными регионами (ЕС, НАФТА и др.), где внутри каждого формируется свой «центр» и «периферия».

Рынки труда в рамках региональных сообществ отражают степень экономической интеграции и существенно различаются:

- по целям (экономическая или политическая);
- по количеству и составу участников;
- по условиям функционирования (уровень согласованности нормативно-правовой базы и т. п.).

В то время как на глобальном уровне большинство стран вводят ограничения на миграцию, на региональном уровне принцип свободной циркуляции преобладает.

В табл. 1.5 показано, что в Африке, Европе и Латинской Америке люди могут свободно перемещаться, по крайней мере в теории. В Азии преобладают двусторонние соглашения о свободном перемещении. Одним из примечательных случаев является Североамериканское

соглашение о свободной торговле (НАФТА), где существует свободная торговля и свободное движение капитала, но нет свободы перемещения рабочей силы.

Таблица 1.5

**Торговля, капитал и трудовая мобильность
в региональных соглашениях**

Региональные соглашения		Тип	Мобильность капитала	Мобильность рабочей силы
Африка	Общий рынок Восточной и Южной Африки (КОМЕСА)	Зона свободной торговли	Да	Да
	Восточноафриканское сообщество (ВАК)	Таможенный союз	Да	Да
	Экономическое сообщество стран Западной Африки (ЭКОВАС)	Зона свободной торговли	Да	Да
	Сообщество развития Юга Африки (САДК)	Зона свободной торговли	Нет	Нет
Азия	Ассоциация стран Юго-Восточной Азии (АСЕАН)	Зона свободной торговли	Да	Нет
	Южноазиатская зона свободной торговли (САФТА)	Зона свободной торговли	Нет	Нет
Европа	Европейская ассоциация свободной торговли (ЕАСТ)	Зона свободной торговли	Да	Да
	Европейское экономическое пространство (ЕЭП)	Общий рынок	Да	Да
	Европейский союз (ЕС)	Экономический союз	Да	Да
Латинская Америка	Андский общий рынок	Таможенный союз	Да	Да
	Общий рынок южного конуса (МЕРКОСУР)	Общий рынок	Нет	Да
	Центральноамериканский общий рынок (ЦАОР)	Таможенный союз	Да	Да (ЦА-4)*
	Карибское сообщество и общий рынок (КАРИКОМ)	Общий рынок	Да	Да
Северная Америка	Североамериканское соглашение о свободной торговле (НАФТА)	Зона свободной торговли	Нет	Нет**

*ЦА-4 – Сальвадор, Гватемала, Никарагуа и Гондурас.

** Временный въезд для квалифицированных специалистов и бизнесменов.

И с т о ч н и к: разработка автора на основе [66, с. 37].

Открытие доступа на национальные рынки труда осуществляется более медленными темпами, чем на другие рынки факторов производства. Из табл. 1.5 видно, что мобильность капитала достигнута во всех указанных региональных интеграционных группировках, а трудовая мобильность присутствует в половине, причем прописанные в документах положения о свободе перемещения не всегда находят свою реализацию на практике. Причинами более низкой мобильности трудовых ресурсов являются те, которые характеризуют немобильность¹.

В экономической литературе регион чаще всего рассматривается как составная часть национального рынка той или иной страны, а не как наднациональная система. Соответственно, региональный рынок труда анализируется как внутривострановой рынок труда – «территориальная организация сферы обращения трудовых ресурсов, где происходит согласование интересов продавцов и покупателей» [67, с. 19]. При исследовании региона как территориального наднационального образования можно найти схожие черты с внутривострановым регионом: оба – часть целого, наделенного характерными чертами, на их основе возможно выделение в качестве отдельного субъекта. Однако межгосударственный регион представляет собой более сложное понятие в силу его государственной неоднородности.

О. В. Баженова дает определение межнациональному региональному рынку труда «как экономическому и социальному пространству, состоящему из рынков нескольких стран, являющихся тесно связанными и взаимопроникающими, где принципы регулирования являются общими и регламентированы какими-либо законодательными нормами» [68, с. 13].

Схожей точки зрения придерживается российский исследователь С. В. Рязанцев, определяя региональный рынок труда как «единое пространство, основу которого составляют совокупность национальных рынков труда отдельного государства и миграционных потоков, объединяющих эти рынки» [69, с. 16].

Однако понятие «региональный рынок» не тождественно понятию «общий рынок труда». На наш взгляд, данное понятие очень близко к общему рынку труда, но не обязательно включает в себя рынки труда стран, находящихся в определенной стадии экономической интеграции (общий рынок), здесь в большей степени подчеркивается региональное разделение труда как результат географической бли-

¹ Подробнее о теории немобильности см. в 1.2.

зости и сложившихся исторически миграционных потоков, которые не обязательно институционально оформлены.

В большинстве случаев общий рынок труда рассматривают как составную часть общего рынка – институциональной стадии интеграции, которая предполагает свободное перемещение товаров, работ и услуг, а также факторов производства – капитала и трудовых ресурсов – через границы стран, являющихся членами общего рынка.

Согласно Концепции поэтапного формирования общего рынка труда и регулирования миграции рабочей силы государств – участников СНГ, общий рынок труда понимается как «система согласованных мер по воспроизводству, регулированию, обмену и совместному использованию рабочей силы в странах Содружества, направленных на повышение эффективности труда и отдачи совокупного трудового и интеллектуального потенциалов» [70].

Б. А. Райзберг определяет общий рынок труда следующим образом: «свободное перемещение рабочей силы по территории нескольких государств на основе экономического соглашения, результат экономической интеграции» [71, с. 332].

Поэтому понятие *«общий рынок труда»* нуждается в уточнении, его можно определить как совокупность национальных рынков труда, объединенных трансграничным перемещением рабочей силы, межгосударственными соглашениями и созданием наднациональных органов по его регулированию.

Выделяют этапы становления и развития общего рынка труда в рамках региональных объединений [72, с. 66–70].

На первом этапе формируются нормативно-правовые предпосылки для создания единого экономического пространства и общего рынка труда через ликвидацию таможенных ограничений на движение товаров, а также межгосударственных ограничений по свободному перемещению рабочей силы, трудоустройству и обеспечению равенства с гражданами принимающей страны в сфере оплаты и условий труда.

На втором – сближаются и унифицируются законодательства в социально-трудовой сфере объединяющихся государств в направлении гармонизации условий использования рабочей силы на национальных рынках труда.

На третьем – в зависимости от глубины интеграции создаются наднациональные органы, совместные организационные структуры, обеспечивающие реализацию согласованной политики на пространстве общего рынка труда, обосновываются стратегия и направления развития, готовятся рекомендации по регулированию занятости

и сокращению уровня безработицы, уточняются национальные законодательства.

Процессы интеграции приводят к развитию экономического регионализма, когда между отдельными группами стран создаются более благоприятные условия для торговли и межрегионального перемещения факторов производства, чем между остальными странами. Одним из основных признаков истинного общего рынка является мобильность рабочей силы. Полная мобильность рабочей силы не является абсолютно необходимым условием для общего рынка, но в целом она создает больше возможностей для повышения его эффективности. Здесь мы имеем в виду региональную мобильность факторов производства, в частности труда.

На наш взгляд, целесообразно ввести в научный оборот понятие «режим мобильности», что позволит раскрыть складывающиеся условия и факторы перемещения трудовых ресурсов внутри региональной интеграционной группировки. В экономической терминологии понятие «режим» представляет собой «систему правил, мероприятий» или «установленный порядок» [73, с. 472] и выступает удобной формой для анализа и описания мобильности в условиях региональной экономической интеграции, позволяет показать его роль в создании условий для ее реализации.

Использование данного понятия позволит в полной мере описать условия и факторы формирования и существования миграционных потоков в рамках региональных интеграционных объединений, выявить миграционную привлекательность стран и направленность миграционных потоков в региональной интеграционной группировке. Таким образом, по нашему мнению, *под режимом мобильности* следует понимать *устойчивые связи между факторами, институтами и агентами, на основе которых генерируются миграционные потоки и формируется миграционная ситуация в региональном интеграционном сообществе.*

Свободное перемещение населения в большей степени характерно для региональных интеграционных группировок. Они включают меньшее количество стран, существует больше возможностей для сотрудничества в области трудовой мобильности.

Согласно классификации, используемой в ОЭСР, существует три подхода к процессу перемещения лиц в региональных интеграционных группировках [74]:

- полная мобильность;
- в рамках режима 4 ГАТС;
- упрощенный въезд.

В рамках *первого* подхода признается право на полную мобильность трудовых ресурсов; он используется в ЕС, на общем рынке труда стран Северной Европы (НОРДИК).

Второй подход (практикуется в КАРИКОМ и НАФТА) в целом основан на положениях режима IV ГАТС. Соглашения на основе данного подхода не могут охватить весь спектр мобильности поставщиков услуг, но они включают мобильность и/или доступ к рынку определенным категориям. Обязательства стран – членов ВТО обычно касаются высококвалифицированных категорий работников:

- бизнесмены;
- внутрифирменные перемещения сотрудников;
- независимые специалисты;
- поставщики консалтинговых услуг.

Третий подход облегчает въезд и временное пребывание отдельным категориям лиц, в частности тем, кто занимается торговлей и инвестиционной деятельностью. Примерами данного подхода служат Азиатско-Тихоокеанское экономическое сотрудничество (АТЭС) и Ассоциация регионального сотрудничества стран Южной Азии (СААРК).

В рамках перечисленных подходов предусмотрены различные меры в отношении перемещения лиц. Либерализация мобильности может включаться в соглашение как первичный или вторичный элемент. К ключевым вопросам обычно относят въезд, проживание и занятость. Положения об упрощении въезда являются наиболее распространенными и включают безвизовые схемы, многократные визы, ускорение процедур и гарантированное право на получение визы. Положения относительно проживания и занятости включаются редко, поскольку данная сфера чаще всего регулируется национальным законодательством. Как правило, это упрощение или отмена вида на жительство и разрешений на работу.

Важно отметить, что положения о перемещении лиц не всегда содержатся в первоначальном договоре, как правило, это отдельные протоколы или дополнительные соглашения. Соглашения и протоколы могут находиться на разных стадиях ратификации и выполнения среди государств – членов региональной интеграционной группировки.

Если рассматривать региональные интеграционные процессы в отношении полноты охвата свободы перемещения, то следует выделить следующие категории: мобильность людей в целом, мобильность рабочей силы в целом или для определенных групп (например,

высококвалифицированные рабочие), мобильность поставщиков услуг, упрощение процедур, связанных с движением инвестиций и облегчение доступа для определенных категорий (члены семьи, бизнесмены, студенты).

Региональные соглашения также могут классифицироваться в зависимости от наличия барьеров, таких как доступ на рынок труда или в отдельные секторы, доступ к социальному обеспечению, двойное налогообложение и признание квалификаций.

Региональные группировки используют различные модели регулирования трудовой мобильности, которые нацелены на обеспечение свободы перемещения и отсутствие барьеров (модель ЕС, Экономическое сообщество западноафриканских государств (ЭКОВАС)); содействие передвижению отдельных категорий работников (АСЕАН, Карибское сообщество (КАРИКОМ), САДК); заключение соглашений о «взаимных визовых режимах» (Субрегиональная африканская организация – Сообщество сахаро-сахельских государств (СИН-САД)) и защиту субрегиональных работников в странах назначения за пределами региона (Ассоциация регионального сотрудничества стран Южной Азии (СААРК)) (табл. 1.6).

Таблица 1.6

Развитие режимов внутрирегиональной миграции и мобильности рабочей силы в региональных экономических сообществах (по состоянию на октябрь 2016 г.)

Тип режима внутрирегиональной миграции и мобильности рабочей силы в региональных экономических сообществах	Внедрен и действует	Разрабатывается	Одобрены принципы
Свободное передвижение, основанное на постепенной отмене всех барьеров на пути переезда, проживания и создания предприятий	ЕС, МЕРКОСУР	ЭКОВАС, ВАС	АС, КОМЕСА, АСН, ЭСЦАГ, ИГАД, УНАСУР
Содействие перемещению отдельных категорий работников		АСЕАН, ССАГПЗ	САДК, КАРИКОМ
Взаимный визовый режим, регулирующий краткосрочный въезд и пребывание, а также обмен информацией		АТЭС	СИН-САД
Защита работников из стран регионального экономического сообщества в сфере занятости за пределами сообщества			СААРК

Источники: [75, с. 51].

Таким образом, согласно классификации Международной организации труда, можно выделить следующие типы режимов внутрирегиональной миграции и мобильности рабочей силы в региональных экономических сообществах:

- свободное передвижение, основанное на постепенной отмене всех барьеров на пути переезда, проживания и создания предприятий;
 - содействие перемещению отдельных категорий работников;
 - взаимный визовый режим, регулирующий краткосрочный въезд и пребывание, а также обмен информацией;
 - защита работников из стран регионального экономического сообщества в сфере занятости за пределами сообщества.
- На основе проведенного анализа подходов к типологии режимов мобильности рабочей силы в рамках региональных соглашений автором исследования предлагается выделить два режима мобильности в условиях региональной экономической интеграции:
- режим полной мобильности (примером служат ЕС, частично ЕАЭС);
 - режим ограниченной мобильности (КАРИКОМ, НАФТА, АТЭС).

В основу классификации положены следующие критерии: лица, которые могут перемещаться без ограничений на территории региона, существование системы признания квалификаций и подтверждения дипломов о полученном образовании, доступ к системе социального и пенсионного обеспечения, требование о разрешениях на работу и необходимость получения рабочих виз, наличие квот и ограничений на национальных рынках труда стран, принимающих трудовых мигрантов.

Важной характеристикой общего рынка труда является степень мобильности рабочей силы, которая и обеспечивает эффективное его функционирование, гибкость и адаптивность к изменениям в соотношении спроса и предложения рабочей силы.

Таким образом, формирование общего рынка труда происходит путем трудовой мобильности населения в пределах интеграционного пространства и постепенного устранения препятствий по движению рабочей силы между регионами соседних стран за счет координации, согласования и сближения социальной, трудовой и миграционной политики.



ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ В РЕГИОНАЛЬНЫХ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ГРУППИРОВКАХ

2.1. Условия и факторы формирования миграционной привлекательности стран в условиях региональной экономической интеграции

Изучая, чем обусловлено то или иное явление, рассматривают понятия причина и следствие, которые взаимосвязаны следующим образом: причина есть результат того, чем выступает следствие, а следствие – итог действия причины. В настоящем исследовании мы рассматриваем причины движения населения. После выявления параметров процессов мобильности населения в условиях региональной интеграции возникает необходимость объяснения, почему они именно такие, а не другие, а также, почему именно так складываются миграционные потоки и возникает такая «картина миграции».

На наш взгляд, вполне возможно утверждать, что в основе миграции населения лежит развитие производительных сил. Рассмотрение причинной обусловленности миграции на этом уровне может дать многое для понимания движения населения, однако практическое значение данного подхода незначительно, так как развитие производительных сил лежит в основе развития общества в целом и не является специфичным для мобильности населения.

Таким образом, нашей задачей является выделение таких причин миграционных явлений, которые будут достаточно общими, но в то же время специфичными для мобильности населения. Именно эти причины можно назвать факторами миграции.

Существует ряд факторов политического, демографического, экономического, социального характера, инициирующих мобильность населения, которые, на наш взгляд, формируют благоприятную или неблагоприятную обстановку для принятия решения о мобильности или немобильности. Нельзя не согласиться с Л. Л. Рыбаковским, который утверждает, что «факторами миграции можно назвать лишь те элементы совокупности условий, которые непосредственно воздействуют на явление» [8, с. 16].

В результате проведенного в п. 1.2 исследования можно выделить факторы трудовой мобильности. Среди проанализированных теоретических подходов, по нашему мнению, не представляется возможным выделить один, всеобъемлюще описывающий все аспекты данного явления. Однако можно выделить группы факторов, влияющих на решение о мобильности.

Результаты анализа концептуальных подходов к определению факторов территориального перемещения трудовых ресурсов приведены в табл. 2.2. Среди проанализированных концепций трудно определить доминирующую, так как, на наш взгляд, ни одна из них не в состоянии в полной мере раскрыть все феномены трудовой мобильности в условиях региональной экономической интеграции.

Множество факторов миграции можно разделить на две группы: 1) находящиеся на стороне человека (индивидуальный уровень) – факторы субъективного характера; 2) находящиеся на стороне «мира» (страновой уровень или макроуровень) – объективные. Хотя следует отметить, что субъективные факторы в известном смысле также объективны.

Объективные факторы миграции населения можно охарактеризовать как территориальные различия в значимых для человека условиях жизни, среди которых можно выделить природно-климатические и социально-экономические (табл. 2.1).

Таблица 2.1

Факторы, на основе которых принимается решение о мобильности

Субъективные (индивидуальные)	Объективные (страновой уровень)
<ul style="list-style-type: none"> • уровень дохода индивида и его семьи в стране проживания; • возраст и семейное положение; • уровень образования и социальный статус; • ожидаемый доход в стране назначения; • наличие родственников и информированность о стране назначения; • знание языка и близость культур 	<ul style="list-style-type: none"> • демографическая ситуация; • экономическая политика; • уровень оплаты труда; • темп инфляции; • уровень безработицы; • экологическая ситуация и природно-климатические факторы; • отношение в обществе к мигрантам; • отраслевая структура экономики; • режим мобильности, в том числе рабочей силы

Источники: разработка автора.

В настоящее время существует ряд подходов к комплексной оценке миграционной привлекательности стран и регионов.

Таблица 2.2

**Факторы, вызывающие перемещение трудовых ресурсов,
в соответствии с теориями трудовой мобильности**

Теория	Уровень анализа	Основные допущения	Переменные	Выводы	Недостатки
<i>Детерминанты миграции</i>					
Неоклассический подход (Дж. Хикс, А. Леви, Ф. Мартин и др.)	Макроанализ, микроанализ	Люди стремятся максимизировать свою полезность; потенциальный мигрант – отдельный индивид; люди мобильны; миграция происходит без затрат (основной подход); потенциальные мигранты ведут себя рационально; нет риска или неопределенности (основной подход)	Разница в зарплате и доходах; вероятность занятости	Международная миграция вызвана различиями в заработной плате между странами; мобильность рабочей силы ведет к выравниванию дисбалансов в глобальном масштабе; потоки международной торговли и капитала являются субститутами для миграции; международные трудовые потоки оказывают влияние на механизм рынка труда, другие рынки не оказывают существенного влияния на миграцию	Механистический подход не учитывает влияние политики; игнорируется несовершенство рынка; невозможно объяснить все виды миграции, а также почему не мигрируют при дифференциации в оплате труда; присутствует статика в анализе; гомогенизация мигрантов и общества

Продолжение табл. 2.2

Теория	Уровень анализа	Основные допущения	Переменные	Выводы	Недостатки
Теория мировых систем (историко-структурный подход) (И. Валлерстейн, Е. Петрас, С. Сассен и др.)	Макроанализ: глобальный и международный процессы	Социально-экономический контекст миграции; политическая и экономическая власть неравномерно распределены по странам; мировая система может быть описана в категориях центр/периферия	Структурные изменения, вызванные потоками капитала	Международная миграция является следствием капитализма в развивающихся странах; проникновение капитализма в некапиталистические или докапиталистические общества создает мобильное население, склонное к миграции; международные потоки рабочей силы следуют за международными потоками товаров и капитала (но в обратном направлении); международная миграция не связана с дифференциацией заработной платы в странах, она отражает неравномерное распределение политической и экономической власти	Действует только на глобальном уровне; объяснение, сформулированное ex ante, не может быть эмпирически проверено

Продолжение табл. 2.2

Теория	Уровень анализа	Основные допущения	Переменные	Выводы	Недостатки
Теория дуальности рынка труда (М. Пиоре, Р. Бах, А. Поргес и др.)	Макроанализ: национальные хозяйства; мезоанализ	Рынок труда не является однородным, существует несколько секторов с различными характеристиками; работа в конкретных секторах отличается такими характеристиками, как заработная плата, условия труда, мобильность и правила	Спрос на рабочую силу; бифуркация рынков труда; ПИИ; государственная миграционная политика и эффекты рекрутинга	Международная трудовая миграция в значительной степени основана на спросе; занятость во вторичном секторе может быть привлекательной для иммигрантов, потому что они воспринимают свое пребывание в стране назначения как временное; международная трудовая миграция обычно начинается через найм со стороны работодателей или правительства; после трудоустройства мигранты становятся частью рынка труда; международные различия в заработной плате не являются ни необходимым, ни достаточным условием для миграции	Крен в сторону принимающих государств – не учитываются выталкивающие факторы; не учитывает разные темпы миграции в странах с похожей структурой экономики; различие между первичным и вторичным секторами не имеет четких границ, что ведет к сложности в эмпирических оценках

Теория	Уровень анализа	Основные допущения	Переменные	Выводы	Недостатки
Теория человеческого капитала (Дж. Беккер, Т. Шульц, Б. Л. Хансен, Дж. Минцер и др.)	Микроанализ	Люди максимизируют полезность; поведение людей рационально; принятие решения о миграции индивидуально; люди имеют доступ к полной информации (основной подход); мигранты принимают во внимание фактор времени и риск	Зарплата и индивидуальные экономические выгоды	Люди мигрируют из-за разницы в доходе или заработной плате, а также из-за различий в уровне занятости (возможности трудоустройства); миграция/мобильность – это инвестиции; миграция происходит из-за дисбаланса на рынке труда; другие рынки напрямую не влияют на решение мигрировать; индивидуальные характеристики человека (капитал), которые увеличивают вероятность занятости в пункте назначения (образование, опыт, обучение, языковые навыки) увеличивают вероятность миграции при прочих равных условиях	Очень оптимистичный (функционалистский) взгляд: миграция – не всегда добровольный процесс для повышения благосостояния
Концепция новой экономики миграции (О. Старк, Дж. Тейлор)	Микроанализ, мезоанализ	Труд является специфическим фактором производства; люди действуют в социальном контексте; миграция представляет собой сложное социальное явление; миграция не постоянна – временная миграция является общим поведением	Зарплата и распределение доходов; институциональная неразвитость рынка труда и кредита	Разница в заработной плате не является необходимым условием для международной миграции домашние хозяйства могут иметь сильные стимулы для диверсификации рисков за счет миграции даже при отсутствии различий в заработной плате; стимулы для миграции являются в значительной степени следствием провалов рынка	Ограниченная применимость – трудно изолировать несовершенство рынка и риск при принятии решений исходя из заработной платы и дохода

Теория	Уровень анализа	Основные допущения	Переменные	Выводы	Недостатки
<i>Постоянная миграция и/или направление миграционных</i>					
Теория сетей (Д. Гурак, Ф. Кейсес, А. Симонс)	Мезоанализ	Социальный капитал; социальный капитал может быть транслирован в финансовый и/или культурный капитал; люди получают доступ к социальному капиталу путем участия в сетях и/или социальных институтах	Сети, диаспора	Сети позволяют снизить затраты и риски миграции и сделать международную миграцию более легкой и привлекательной; сети оказывают значительное влияние на миграцию; благодаря сетям миграция становится постоянным явлением (даже в отсутствие дифференциации в заработной плате)	Концепция, а не теория; сети могут не способствовать миграции
Теория миграционных систем (М. Критц)	Макроанализ	Миграционная система состоит из группы стран, связанных между собой не только большими потоками и контрпотоками мигрантов, но и историческими, культурными, технологическими и другими типами связей	Миграционная система и подсистемы. Миграционные связи между элементами системы	Миграционные потоки взаимосвязаны с экономическим, социальным, геополитическим, культурным взаимодействием стран, потоками капиталов, товаров, технологий и идей. Миграция реализуется через глобальные и локальные сети разного уровня, составляющие инфраструктуру миграции	Описательный характер, не удается объяснить увеличение миграционных потоков
Концепция транснациональной миграции (Ш. Глик)	Микроанализ; макроанализ	Мигранты становятся трансмигрантами только в том случае, когда развивают и поддерживают множественные семейные, экономические, социальные, организационные, религиозные и политические отношения, пересекающие границы	Мотивация мигрантов, сети	В ходе миграционного процесса, который рассматривается как социальный процесс, мигранты включаются более чем в одно сообщество и образуют новые социальные сети, пересекающие географические, культурные и политические границы национальных государств, продолжая функционировать в социальных сетях отправляющего сообщества	Новизна концепции ставится под сомнение; исследования основываются на зависимых переменных

Источники: разработка автора.

Так, используются композитные индексы, которые представляют собой агрегирование показателей различных типов в более простые для комплексной оценки сложных многомерных явлений действительности. Включая в себя ряд показателей, составные индикаторы позволяют получить представление о ситуации в целом, учитывая несколько аспектов и измерений.

В рамках данного подхода Центром международных отношений (г. Барселона), который финансируется Европейским фондом интеграции, рассчитывается индекс политики интеграции мигрантов (МИПЕКС, MIREX). Впервые он был опубликован в 2004 г. В индексе используется 167 индикаторов в 8 областях (рынок труда, доступ к гражданству, здравоохранение и т. д.). Он рассчитывается для 38 стран, среди которых страны Евросоюза, США, Канада и др.

Важным преимуществом такого подхода является возможность сравнивать страны, однако в методиках используется значительное количество показателей, которые не всегда доступны для расчета исследователям, поэтому невозможно показать место в данном рейтинге, например, Республики Беларусь. Также для сбора такого большого количества индикаторов требуются немалые материальные затраты, что не всегда оправданно.

Кроме композитных индексов используется анализ показателей, характеризующих тот или иной аспект исследуемого явления в отдельности, с последующей подготовкой общего доклада по ситуации. Примерами служат методика Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и подготовка докладов в региональном и страновом разрезе по вопросам трудовой мобильности и миграции. Достоинством такого подхода является детальный анализ ситуации, но субъективность сравнения национальных и региональных экономик возрастает.

Обосновывая выбор подхода и методики для изучения миграционной привлекательности стран в условиях региональной экономической интеграции, необходимо обозначить ряд условий, которым должна удовлетворять данная методика:

- быть простой в расчете, максимально расширяющей круг субъектов, которые могли бы ей воспользоваться;
- быть информативной, позволяющей выявлять и решать имеющиеся и возникающие проблемы;
- в меняющихся условиях опираться только на актуальные данные;
- она должна позволять сравнивать данные по географическому и временному критериям.

Миграционная привлекательность стран в региональной группировке является одним из основных факторов притяжения миграционных потоков из менее развитых стран в более развитые. На наш взгляд, факторы, которые ведут к увеличению миграционных потоков, можно разделить на две группы: факторы, поддающиеся количественной оценке (экономические: ВВП, ВВП на душу населения, заработная плата и т. п.; социально-демографические: экономически активное население, уровень безработицы и т. п.; институциональные: стоимость миграционных расходов), и факторы, не поддающиеся количественной оценке (наличие родственников в стране назначения и их влияние, существование диаспоры и миграционные традиции, программы поддержки мигрантов, наличие двусторонних договоров между странами назначения и донорами мигрантов) (табл. 2.3).

Таблица 2.3

Группы показателей миграционной привлекательности стран в региональной интеграционной группировке

Экономические	ВВП, долл. США
	ВВП на душу населения, долл. США
	Средняя зарплата в стране, долл. США
	Минимальная оплата труда, долл. США
Социально-демографические	Доля экономически активного населения, %
	Доля населения в возрасте 15–24 лет, %
	Уровень безработицы, %
Институциональные	Режим мобильности в региональных соглашениях
	Доступ на рынок труда
	Сложность визовых процедур
	Стоимость расходов на миграцию

И с т о ч н и к: разработка автора.

Формирование групп показателей, которые используются при проведении анализа, отражает стимулирующее или сдерживающее влияние на мобильность рабочей силы и позволяет комплексно оценить страны в зависимости от привлекательности для мигрантов. Факторы, определяющие миграционную привлекательность страны, разнообразны по количеству, составу и могут включать различные комбинации. Укрупненно они представлены тремя группами: экономические, социально-демографические и институциональные.

Сегодня актуальна проблема комплексной оценки условий для трудовой мобильности в условиях региональной экономической интеграции, результаты которой станут основой ранжирования стран – членов региональной интеграционной группировки с позиций миграционной привлекательности. В связи с этим предлагается методика оценки миграционной привлекательности стран – участниц регионального экономического объединения, состоящая из ряда этапов. Ее можно представить схематично (рис. 2.1).

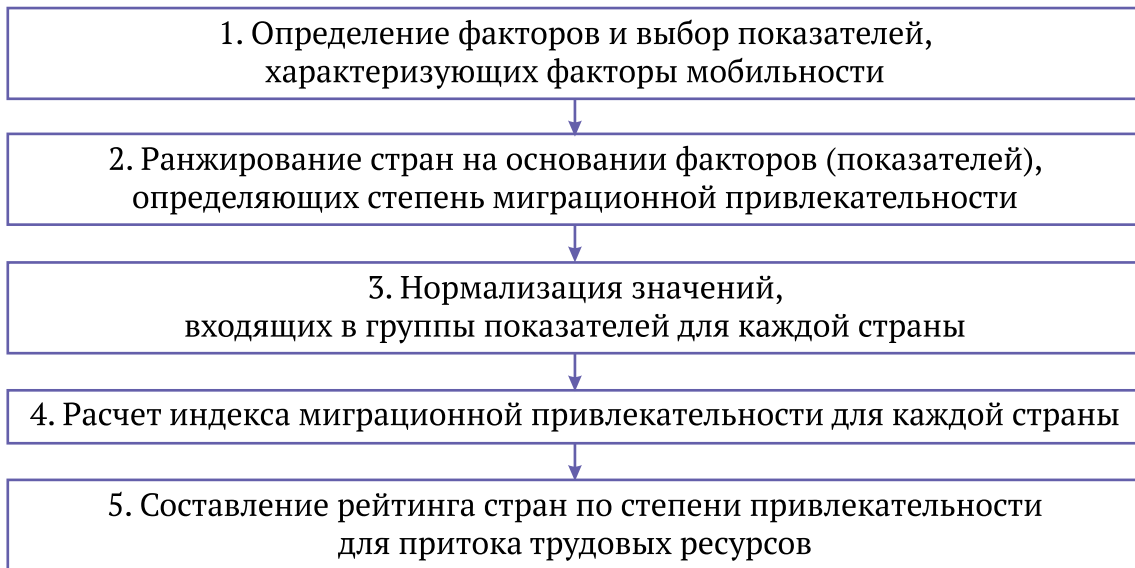


Рис. 2.1. Этапы оценки миграционной привлекательности стран в условиях региональной интеграции.

И с т о ч н и к: разработка автора

Как уже отмечалось, важными критериями при отборе показателей являются репрезентативность, достоверность, доступность, сопоставимость и возможность использования статистических данных без дополнительных обследований.

Оценить миграционную привлекательность стран в региональной экономической интеграции целесообразно с использованием метода линейного масштабирования на основе ранжирования. При подсчете все использованные показатели будут переводиться в величину в интервале от 0 до 1 (нормализоваться) и ранжироваться.

Если связь зависимого и независимого показателей положительна, т. е. установлено, что рост значения исследуемого показателя ведет к росту социально-экономического благополучия страны, то ранжирование на основании факторов (показателей), определяющих

степень миграционной привлекательности страны – участницы регионального соглашения, рассчитывается по следующей формуле:

$$I_i = \frac{P_x - P_{\min}}{P_{\max} - P_{\min}},$$

где I_i – относительный уровень i -го показателя; P_x – фактическое значение i -го показателя; P_{\max} , P_{\min} – максимальное и минимальное значения среди показателей по исследуемой группе стран.

Если ситуация обратная, то для оценки показателей, увеличение значения которых имеет негативный характер, используется другая формула:

$$I_i = \frac{P_{\max} - P_x}{P_{\max} - P_{\min}}.$$

В результате данная методика приводит показатели к единой шкале, где значение «0» соответствует наименьшей привлекательности страны для миграции, а значение «1» – наибольшей, и позволяет рассчитать обобщенный индекс на основе формулы простой средней арифметической (предполагается равенство показателей, входящих в расчет индекса). Чем ближе рассчитанный показатель к 1, тем более привлекательной в миграционном плане является страна.

Группа институциональных факторов, в том числе стоимость миграционных расходов, является важным фактором мобильности в модели Торадо¹, сложно поддается статистической оценке, поскольку в большей степени носит индивидуальный характер. Поэтому предлагается группу данных факторов оценить исходя из сложности различного рода формальностей визовых процедур и доступа на рынок труда страны назначения. Оценивать будем в интервале от «0» до «1». Предлагается следующая шкала:

1 – режим полной мобильности, нет ограничений к доступу на рынок труда;

0,5 – режим ограниченной мобильности, доступ на рынок труда имеет ряд ограничений;

0 – нет интеграционных соглашений между странами, доступ на рынок труда практически невозможен.

Таким образом, на основе проведенного анализа и расчетов страны будут ранжированы и будет составлен рейтинг с точки зрения их миграционной привлекательности в условиях регионального сообщества.

¹ Подробно данная теория описана в гл. 1.

2.2. Трудовая мобильность в Европейском союзе

Свобода передвижения рабочей силы является одной из четырех фундаментальных основ интеграции в Европейском союзе (ЕС) наряду со свободным движением капитала, товаров и услуг. Основа свободы перемещения была заложена в 1957 г. в рамках Римского договора о создании Европейского экономического сообщества (ЕЭС), где свободное перемещение людей рассматривалось как основное право европейских граждан. Параграфом 52 Римского договора 1957 г., вступившим в силу в 1968 г., предоставлялось работникам шести стран право поиска работы в странах-участницах (позднее оно было распространено на все страны – члены Европейского союза).

Свобода перемещения внутри Европейского союза является элементом общего рынка и касается таких вопросов, как пребывание (проживание) граждан ЕС на территории Союза, перемещение трудящихся, включая оговорки о новых членах, и воссоединение семьи.

Так, пунктом 1 ст. 18 Амстердамского договора закреплено право каждого гражданина ЕС свободно передвигаться и проживать на территории государств-членов при соблюдении условий и ограничений, изложенных в договоре, и соответствующих мер.

В 1993 г. Маастрихтский договор дал новый импульс к разработке правил ЕС о свободном перемещении лиц, закрепляющих право гражданства ЕС в ст. 20 и предоставление всем гражданам ЕС и членам их семей право свободного перемещения и проживания в рамках ЕС в ст. 21 [108].

Детально данное право раскрывается в Директиве Европейского Парламента и Совета 2004/38/ЕС о праве граждан Союза и членов их семей свободно передвигаться и проживать на территории государств-членов.

Важную роль в регулировании трудовой миграции выполняют следующие документы:

- Регламент 492/2011 о свободе передвижения трудящихся в Союзе;
- Регламент 883/2004 о координации систем социального обеспечения;
- Директива 2014/54/ЕС о мерах, способствующих осуществлению прав работников в контексте их свободы передвижения;
- Директива 2014/50/ЕС о минимальных требованиях для повышения мобильности работников между государствами – членами ЕС

посредством совершенствования порядка получения и сохранения дополнительных пенсионных прав.

Регламент Европейского Парламента и Совета Европейского союза 492/2011 от 5 апреля 2011 г. о свободном перемещении работников в ЕС является одним из значимых документов в сфере регулирования движения передвижения рабочей силы. Права, отраженные в ст. 45 Договора о функционировании ЕС, получили свое дальнейшее закрепление в данном регламенте. Важно отметить, что до 2011 г. действовал Регламент (ЕЭС) 1612/68 Совета ЕС от 15 октября 1968 г. о свободном перемещении работников в Сообществе. Однако Регламент 1968 г. несколько раз изменялся, некоторые его нормы устарели, был принят Регламент 492/2011.

Регламент направлен на свободное перемещение работников и членов их семей в рамках Евросоюза, обеспечение равенства прав граждан государств-членов и работников из других стран, на упразднение дискриминации относительно трудовой деятельности и устранение препятствий мобильности работников.

Свободное перемещение рабочей силы в пределах ЕС было достигнуто в 1968 г. (табл. 2.4). Целью было устранение барьеров на пути построения полностью интегрированной рыночной экономики в Европе и улучшение соответствия между спросом и предложением труда. Однако в результате последующих расширений возник значительный разрыв в заработной плате между старыми и новыми государствами-членами (1981 г., 1986 г., 2004 г., 2007 г., 2013 г.), что вызывало опасения старых стран-членов и вынуждало правительства этих государств вводить ограничения на свободное перемещение рабочей силы.

В ЕС-6 национальные рынки труда, как правило, обеспечивали мало стимулов для миграции работников, хотя правовые условия были созданы. В основном в потоках миграции были представлены итальянцы.

Только в Люксембурге изначально не было существенных барьеров на присутствие иностранных работников и поэтому их доля составляла 16 % в 1960 г., в отличие от 3 % в среднем по ЕС-6 [77, с. 89–90].

В рамках интеграционного проекта создан общий рынок товаров и капиталов, но свободное перемещение людей еще не в полной мере реализовано и исторически миграция между странами – членами ЕЭС была низкой.

Таблица 2.4

Этапы расширения зоны свободного перемещения рабочей силы

Страны	Дата вступления в ЕЭС/ЕС	Дата полного присоединения к зоне свободного перемещения рабочей силы
Бельгия, Германия, Италия, Франция, Люксембург, Нидерланды	1957	1968
Дания, Ирландия, Великобритания	1973	1978
Греция	1981	1987
Испания, Португалия	1986	1992
Австрия, Финляндия, Швеция	1995	1994
Кипр, Мальта	2004	2004
Чехия, Эстония, Венгрия, Латвия, Литва, Польша, Словакия, Словения	01.05.2004	01.05.2004–01.05.2011
Болгария, Румыния	01.01.2007	01.01.2007–01.01.2014
Хорватия	01.07.2013	01.07.2020

Источники: [76, с. 37].

В 1960-х и в начале 1970-х гг. трудовая мобильность была относительно высока среди государств-членов, в основном в ответ на нехватку рабочей силы в северных европейских странах. Тем не менее наблюдались разнонаправленные тенденции: рост в Бельгии и Нидерландах и падение во Франции и Германии.

В 1970-е гг. приток рабочей силы наблюдался не из стран ЕС, например в Германии это были турки и югославы [78, с. 177].

Расширение 1970-х гг. добавило три страны: Данию, Великобританию и Ирландию. Поскольку между старыми странами-членами и новыми не существовало значительных различий в показателях, то увеличение миграционных потоков не вызывало опасений. Исключением стала Ирландия, для которой традиционно характерно значительное количество трудовых мигрантов в Великобританию, но ее членство в ЕС не изменило картину кардинально.

Присоединение Греции (1981), Испании и Португалии (1986) часто рассматривают как наиболее сопоставимый этап с расширением 2004 г. В первую очередь, из-за большого различия в доходах и уровнях безработицы, которые существовали между этими тремя странами и членами ЕС в то время. Наблюдались значительные потоки трудовых мигрантов из Греции, Испании, Португалии в ЕС, особенно низ-

коквалифицированных рабочих, и как следствие были ограничения на трудовую миграцию из этих стран со стороны стран – членов ЕС.

В 1990-х гг. к ЕС присоединились еще три страны – Австрия, Швеция и Финляндия, которые характеризовались высокими показателями ВВП на душу населения и уровнем экономического развития. Кроме того, Финляндия – самая бедная из трех стран – имела исторические связи с соседней Швецией, которая была основным местом назначения финских мигрантов.

Уникальность расширения 2004 г. заключается в количестве присоединившихся стран к ЕС, хотя необходимо отметить, что общая численность населения ЕС-10 примерно такая, как при южном расширении (Греция, Испания, Португалия) в процентах от населения ЕС в момент их присоединения (около 20 %).

Уровень доходов у стран южного расширения составлял около двух третей от среднего по ЕС дохода на душу населения в момент их присоединения, в странах ЕС-10 этот уровень ниже половины (по паритету покупательной способности (ППС)).

Географическая близость для ЕС-10 – более важный фактор, так как ни у Греции, ни у Португалии не было общих границ с ЕС на момент присоединения. Граничила с Францией Испания, где разность в доходах была не очень значительной. У половины стран ЕС-10 есть общие границы с Австрией, Германией или Италией и дифференциация доходов более значительна.

Существующая значительная разница в доходах между старыми и новыми членами ЕС является мощным стимулом к перемещению. В 2006 г. в ЕС-12 средний ВВП на душу населения составил 9467 евро, или менее 30 % от среднего ВВП на душу населения в странах ЕС-15. Среди новых стран-членов самый большой ВВП на душу населения был на Кипре – 18 900 евро, в то время как ВВП на душу населения в беднейших странах – Болгарии и Румынии – 3300 и 4500 евро соответственно. Даже с учетом ППС разница остается весьма значительной и составляет половину покупательной способности ЕС-15.

В 1990-е гг. мобильность граждан в рамках ЕС содействовала более тесной региональной интеграции. Согласно Маастрихтскому договору, граждане ЕС получили возможность свободного передвижения и проживания на территории ЕС без необходимости получения вида на жительство и права на постоянное проживание. Шенгенское соглашение привело к дальнейшему облегчению передвижения и отмене контроля на внутренних границах государств.

Последние два раунда расширения ЕС представляют особый интерес для анализа в связи со значительным количеством стран-участниц, а также высоким миграционным потенциалом присоединившихся стран. В результате почти удвоилось число стран-участниц. Согласно статистическим данным Евростата, рост населения ЕС составил более 19 % в результате расширения в 2004 г. и еще 6 % в 2007 году [79, с. 85–86].

Странам, которые уже являлись членами ЕС на момент расширения в 2004 г. и 2007 г. (как правило, их обозначают ЕС-15), было разрешено сохранить ограничения доступа на рынок труда для граждан новых стран-членов на срок до семи лет после даты вступления.

Переходный период был разделен на три этапа продолжительностью два, три и два года соответственно. На первом этапе странам ЕС-15 было разрешено применять национальные правила доступа на их рынки труда. В конце этого двухлетнего периода каждая страна могла выбрать применять ли национальные правила в течение еще трех лет или использовать правила, регулирующие свободное перемещение рабочей силы в ЕС. В последнем случае у страны была возможность вновь временно ввести разрешения на работу в случае возникновения неравновесия на рынке труда. Сохранение ограничений доступа на рынок труда в третьей фазе допускалось только при наличии постоянной угрозы серьезных дисбалансов на национальном рынке труда. В отличие от предыдущих раундов расширения, в 2004 г. и 2007 г., решение о применении переходного периода было оставлено на усмотрение правительства стран.

Избирательное применение переходных мер в странах ЕС-15 означало, что национальные рынки труда открыты для работников из новых стран – членов ЕС на разные даты в течение семи лет после их присоединения.

В случае расширения 2004 г. только в Ирландии, Соединенном Королевстве и Швеции применялись правила свободного передвижения работников из ЕС-8 сразу же после присоединения. Финляндия, Франция, Греция, Италия, Люксембург, Нидерланды, Португалия и Испания сняли все ограничения для работников ЕС-8 во второй фазе переходного периода, хотя и в разные моменты времени.

Только Австрия и Германия – две страны назначения, которые получили большую часть притока мигрантов из ЕС-8 до расширения, поддерживали ограниченный доступ к их рынкам труда для работников из ЕС-8 до конца третьего этапа переходного периода.

В результате расширения ЕС в 2007 г. только Финляндия и Швеция среди ЕС-15 полностью открыли свои рынки труда для работников ЕС-2 в начале первого этапа переходного периода. За ними последовали Дания, Греция, Испания и Португалия в ходе второго этапа. Однако Испания позже использовала защитные оговорки повторного ограничения на доступ к своему рынку труда для румынских рабочих еще в июле 2011 г.

Следует отметить, что хотя защитные меры представляют собой барьер для мобильности, они не исключают доступ на рынок труда, но способствуют перераспределению миграционных потоков в пользу государств с меньшими барьерами [80, с. 199–201].

Расширение ЕС позволило гражданам из новых стран-членов искать работу и строить карьеру в более экономически развитой части Европейского союза, что привело к существенным миграционным потокам восток-запад.

Национальное законодательство стран ЕС ограничивало доступ работников из новых государств-членов (за исключением Кипра и Мальты) на свои рынки труда на срок до семи лет. Переходные меры не ограничивали мобильность предпринимателей и самозанятых работников, которые могли свободно перемещаться по всему Евросоюзу сразу после вступления страны в ЕС в соответствии с положениями законодательства Европейского союза.

Великобритания, Ирландия и Швеция открыли свои рынки труда сразу после расширения, ряд стран в 2007 г., но большинство стран использовали переходные механизмы и открывали рынки труда постепенно.

В итоге граждане новых государств-членов получили полный доступ на рынок труда и к социальным пособиям, связанным с работой.

Только спустя пять лет, к 2009 г., общее число граждан ЕС-8 и ЕС-2, проживающих в ЕС-15, увеличилось примерно на 150 % и достигло почти пяти миллионов.

За пятилетний период, предшествующий 2004 г., средний ежегодный приток в ЕС-15 из ЕС-8 составлял около 58 000 человек, в течение же пяти лет после 2004 г. эта цифра возросла до 256 000 в год. Цифры для ЕС-2 – соответственно 129 000 и 330 000. Наблюдался приток мигрантов от новых к старым государствам-членам до 2007 г., а затем его значительное замедление во время финансового кризиса в 2008 г. и 2009 г. Граждане ЕС-8 отреагировали с некоторой задержкой с миграцией, и пик был достигнут только в 2006 г.

и 2007 г., то есть через два года после присоединения. Ответ граждан ЕС-2 был значительно более быстрым и выраженным. Замедление в 2008 г. и 2009 г. показало, что ухудшение экономических перспектив в некоторых принимающих странах привело к сокращению потенциальных мигрантов.

Доступ граждан стран ЕС-2 к большинству рынков труда ЕС-15 был ограничен в течение исследуемого периода. Тем не менее присутствие граждан из ЕС-2 значительно увеличилось на юге Европы, особенно в Испании, Италии, а также в Греции. В Скандинавии доля граждан из Румынии и Болгарии продолжает оставаться довольно небольшой, хотя с 2007 г. значительные темпы роста отмечены в Дании и Швеции.

Несмотря на сложности в статистическом учете, очевидно, что потоки миграции из Румынии и Болгарии были значительными уже до присоединения, в то время как потоки мигрантов из ЕС-8 возросли после присоединения. Годовой рост численности рабочих из ЕС-2 в Италии и Испании в 2003 г. и 2005 г. в большей степени объясняется процедурами легализации, что позволило незаконно-занятым рабочим из Румынии и Болгарии получить официальные разрешения на работу.

Селективное открытие рынков труда ЕС-15 для рабочих из ЕС-8 и ЕС-2 и реализация переходных мер на национальных рынках труда не могут в полной мере объяснить распределение рабочей силы после расширения ЕС. Важную роль в мобильности рабочей силы сыграли такие факторы, как спрос на рабочую силу, языковая близость стран и существование сетей в странах назначения, а также положения, предусмотренные в рамках переходных мер, регулирующие движение потоков трудовых мигрантов из новых стран – членов ЕС в страны ЕС-15.

Как уже отмечалось, Великобритания, Ирландия и Швеция открыли свои национальные рынки труда полностью в 2004 г. Однако увеличение потоков рабочих из новых стран ЕС было отмечено только в Великобритании и Ирландии. Привлекательными для трудовых мигрантов эти страны стали благодаря благоприятным условиям на национальных рынках труда – относительно высокой заработной плате и гибкости институтов рынка труда. Кроме того, возможность улучшить свое знание английского языка являлась дополнительным стимулом для молодых рабочих из стран ЕС-8. Также отмечен сетевой эффект (в Великобритании и Ирландии существует значительная диаспора граждан из ЕС-8) как имеющий наибольшее влияние на движение миграционных потоков из ЕС-10 и ЕС-2.

Швеция не получила массового притока мигрантов из ЕС-8 после 2004 г., несмотря на открытие полного доступа на рынок труда. Так, по данным Шведской миграционной службы, за период 2004–2006 гг. в среднем за год прибывало 4600 рабочих из стран ЕС-8 по сравнению с 4400 человек в 2003 г. Значительную роль сыграли наличие языкового барьера (незнание шведского языка) и особенности функционирования шведского рынка труда (низкое число вакансий из-за негибкости рынка труда снижает спрос на низкоквалифицированных работников) [76, с. 51].

В то же время Германия даже при поддержании жестких ограничений доступа на национальный рынок для рабочих из новых стран ЕС в течение переходного периода продолжает оставаться основной страной назначения для трудовых мигрантов, хотя сезонные рабочие составляли около 90 % как до, так и после расширения в 2004 г. [81, с. 27–28].

Следует подчеркнуть, что несмотря на постоянно растущий спрос на рабочую силу в определенных секторах, сетевые эффекты, традиционное знание немецкого языка новыми членами ЕС и географическую близость между основными странами происхождения ЕС-8, в Германии увеличение притока рабочей силы из новых стран – членов ЕС по сравнению с периодом до расширения было значительно ниже, чем в Ирландии и Соединенном Королевстве [80, с. 202].

Важно отметить несоответствие образовательного и профессионального распределения для трудовых мигрантов из ЕС-8. Так, образовательная структура мигрантов из ЕС-8 аналогична структуре коренного населения в принимающих странах, где около 60 % составляют лица со средним (специальным) образованием, 25 % – с высшим и только 15 % – с низким уровнем подготовки. Однако профессиональное распределение весьма отличается от существующего в ЕС-15. Почти треть мигрантов из ЕС-8 занимают низкоквалифицированные рабочие места, требующие элементарной профессиональной подготовки, и очень мало мигрантов в категории высококвалифицированных рабочих.

Среди рабочих ЕС-2 процент представленных в низкоквалифицированной группе возрастает до 40 %. Стоит отметить тот факт, что в странах, где существуют жесткие ограничения на рынке труда для граждан присоединившихся стран (Германия), структура занятых иммигрантов более соответствует их уровню квалификации [82, с. 67].

Около трети граждан ЕС-8+2, проживающих в ЕС-15, заняты на рабочих местах, не требующих квалификации. Примерно 54 %

работают в сферах, где требуется средняя квалификация (ремесленники, операторы, работники сферы обслуживания и магазинов). Около 14 % граждан ЕС-8+2 работают на должностях, требующих высокой квалификации [83, с. 58].

Существует и такой эффект мобильности рабочей силы, как денежные переводы мигрантов, которые возросли во всех странах ЕС-8 и ЕС-2 после присоединения. Наблюдалось их снижение в 2009 г. из-за финансового кризиса и роста безработицы. Наибольшую выгоду от денежных переводов мигрантов получили страны ЕС-2. Так, в Болгарии и Румынии они составляют около 5 % ВВП [84].

Переходные ограничения на мобильность рабочей силы в некоторой степени способствовали «утечке умов», так как ограничения в большей степени влияют на миграцию низкоквалифицированной рабочей силы, чем высококвалифицированных специалистов. В годы после расширения увеличились отраслевые оттоки специалистов в ЕС-15, например мобильность медицинских работников из Польши.

Можно сделать вывод о географических изменениях распределения потоков мигрантов. Так, для граждан ЕС-8 важными направлениями в качестве принимающих стран стали Великобритания, Ирландия и Испания, в то время как традиционные страны (Германия, Австрия) сократили свою долю. Из ЕС-2 в Испанию и Италию резко возросли потоки мигрантов, в основном за счет Германии, а также Австрии и Франции. Последствия могут иметь долгосрочный характер из-за сильного воздействия сетей иммигрантов при принятии решения о миграции. Таким образом, можно говорить об эффективности ограничений доступа на национальный рынок труда в переходный период.

Оценивая внутрирегиональную мобильность в ЕС, необходимо отметить, что к 1990-м гг. доля внутрирегиональных трудовых потоков ЕС от общего числа международных миграций в рамках Сообщества сократилась с более 60 % до всего лишь 20 %, что свидетельствует о том, что миграции не из ЕС обогнали внутренние потоки [85].

Так, к 1995 г. иностранные работники из других стран ЕС составляли лишь 2 % от общего числа рабочей силы ЕС-15, в то время как рабочие не из стран Сообщества – 3 % [77, с. 89–90].

Отсутствие ответа мобильности рабочей силы на интеграцию рынков может быть связано со структурными проблемами на рынках труда отдельных государств – членов ЕС [86].

Несмотря на возможность свободного передвижения и проживания на территории ЕС без необходимости получения вида на жительство и права на постоянное проживание, только 4 % трудоспособного населения Евросоюза является мобильным. Это говорит о наличии неиспользованного экономического потенциала в ЕС [87, с. 167].

В Европейском союзе существует ряд специфических барьеров, ограничивающих трудовую мобильность. Так, согласно проведенному Европейским союзом исследованию о мобильности трудовых мигрантов в странах ЕС-27, основными препятствиями для мобильности являются следующие [88, с. 38–40]:

1) язык – наиболее весомое препятствие для трудовой миграции, особенно актуально в случае, если мигрант из «новой» страны – члена ЕС ищет трудоустройство в «старой», или наоборот. Значительные языковые и культурные различия послужили сдерживающим фактором после присоединения Греции, Испании и Португалии к ЕС, несмотря на наличие экономических стимулов. Однако наличие этнических мигрантских общин в той или иной стране может снизить издержки перемещения;

2) отсутствие или нехватка информации – достаточное препятствие. Наибольший дефицит информации о системах налогообложения, признании дипломов, малое количество информационных и консультационных центров;

3) различие в налоговых системах – существенное препятствие для мобильности в интеграционном пространстве. В частности, эксперты отмечают, что в Австрии существенно выше налоги по сравнению со Швейцарией и Венгрией;

4) трансграничная инфраструктура, транспортное обеспечение, географические барьеры – чаще всего они существуют между странами с географическими барьерами, такими как горные цепи и водоемы (Франция, Италия, Польша, Чехия, Словакия). Кроме того, эксперты отмечают ряд инфраструктурных проблем: отсутствие или недостаточное количество общественного транспорта и скоростных дорог (Австрия – Венгрия, Бельгия – Нидерланды, Германия – Австрия, Латвия – Эстония, Польша – Чехия, Польша – Словакия, Италия – Франция, Испания – Франция, Италия – Швейцария, Финляндия – Швеция), высокие расходы на проезд, которые порой превышают заработные платы (Австрия – Словения), недостаточное количество мостов через реки и тоннелей через горные препятствия (Германия – Польша, Германия – Франция, Италия – Австрия, Италия – Швейцария);

5) совместимость квалификационных уровней – проблема признания иностранных дипломов актуальна для ЕС, имеют место длительные и затратные процедуры подтверждения дипломов;

6) социальное обеспечение – в этой сфере существует множество специфических проблем, среди которых эксперты отмечают следующие: законодательно обусловленное отсутствие возможности выплаты пособия по безработице, выплат по уходу за детьми и временной нетрудоспособности;

7) национальные ограничения на рынках труда – существенная проблема между «старыми» и «новыми» странами – членами ЕС. Так, например, австрийская служба занятости не имеет права нанимать работников из Словении, разрешение на работу для трудовых мигрантов, которые впервые трудоустраиваются в Австрии, предоставляется только в случае отсутствия работника соответствующего уровня квалификации в Австрии. В целом часто трудовым мигрантам необходимо подавать большое количество документов и разрешений;

8) пенсионное обеспечение – мигранты сталкиваются с трудностями в пересчете пенсий, различиями в пенсионном возрасте и пенсионных отчислениях;

9) ментальность – влияет в первую очередь на подход к работе и отношение к трудовым мигрантам.

Самый низкий уровень барьеров для трудовой мобильности – между «старыми» членами ЕС, между «старыми» и «новыми» странами – членами ЕС уровень препятствий достаточно существенный. Уровень барьеров значительно отличается для низкоквалифицированных и высококвалифицированных мигрантов.

Высококвалифицированные и более высокооплачиваемые специалисты в ЕС, как правило, более открыты для трудовой миграции, более склонны к риску, более гибкие и чувствуют себя более защищенно. Они в меньшей степени полагаются на национальное социальное обеспечение – здравоохранение и пенсионное обеспечение.

В целом вся политика занятости ЕС нацелена на обеспечение высокого уровня мобильности его жителей, на создание общего европейского рынка и присоединение новых государств-членов, постоянное совершенствование транспортной инфраструктуры, устранение барьеров для мобильности и трудоустройства в Европейском союзе.

Хорватия стала 28 членом Евросоюза с 1 июля 2013 г., 13 государств ЕС применяли ограничения на доступ граждан Хорватии на национальные рынки труда до 30 июня 2015 г., 5 стран – членов

ЕС (Австрия, Великобритания, Мальта, Италия и Словения) приняли решение продлить их до 30 июня 2018 г. Однако несмотря на действующие ограничения, основными странами назначения остаются Австрия, Германия, Италия и Словения. Мобильность рабочей силы из Хорватии возросла на 26 % по сравнению с 2012 г., но количественно потоки в страны ЕС малы. Германия и Австрия, в меньшей степени Италия и Словения являются наиболее привлекательными для хорватских граждан.

Увеличение потоков примерно на 10 % наблюдается ежегодно в Германию и Австрию, несмотря на введенные ограничения на рынках труда. Нидерланды же не вводили ограничения на рынке труда для хорватов, но увеличения численности работников из Хорватии не наблюдается. Швеция, Ирландия и Польша не ограничивали доступ на свои рынки труда, и количество хорватских граждан там возросло, но общее число остается относительно небольшим: в Польше в 2014 г. – около 470 человек, в Ирландии – около 2100 человек, в Швеции – около 2800 человек в 2015 г.

Как уже отмечалось в п. 2.1, миграционная привлекательность стран для потоков трудовых мигрантов – комплексная характеристика, включающая экономические, социально-демографические и институциональные факторы.

Расчет общего экономического индекса позволил составить рейтинг стран Европейского союза с точки зрения миграционной привлекательности (рис. 2.2).

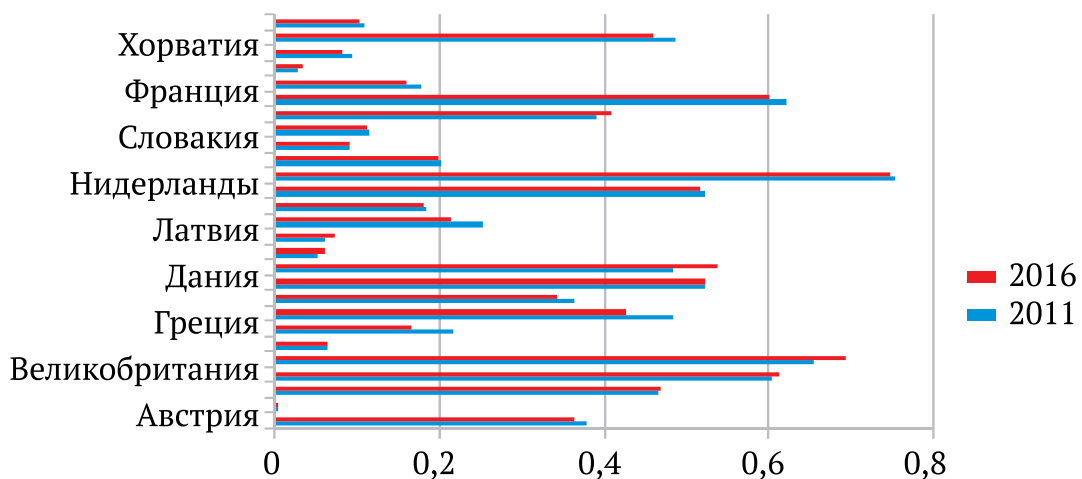


Рис. 2.2. Общий индекс экономической привлекательности стран ЕС.
Источник: разработка автора

Результаты сравнения стран Евросоюза представлены в табл. 2.5.

Таблица 2.5

**Распределение стран по направлениям оценки региональной дифференциации
миграционной привлекательности за 2011–2016 гг.**

Направление оценки/ показатели	Показатель оценки	Страны			
		Лидеры		Аутсайдеры	
		Абсолютный показатель	Динамика показателя	Абсолютный показатель	Динамика показателя
Экономические	ВВП, млн долл. США	Германия	Великобритания	Мальта	Франция
	ВВП на душу населения, долл. США	Люксембург	Ирландия	Болгария	Люксембург
	Средняя зарплата, долл. США	Люксембург/ Дания	Ирландия	Болгария	Великобритания
	Минимальная зарплата, долл. США	Люксембург	Великобритания	Болгария	Греция
Социально-демографические	Доля экономически активного населения, %	Швеция	Венгрия	Болгария	Испания
	Доля населения в возрасте 15–24 лет, %	Кипр	Дания	Италия	Эстония
	Уровень безработицы, %	Австрия	Латвия	Испания/Греция	Греция
Институциональные	Доступ на рынок труда	Швеция/ Ирландия	–	Австрия	–

Источники: разработка автора.

Наиболее привлекательные в миграционном плане страны (в порядке убывания) – Люксембург, Италия, Германия, Франция, Бельгия, Великобритания, Нидерланды, Австрия, Дания, Ирландия, Финляндия, Швеция. Наименее привлекательные – Румыния, Венгрия, Болгария, Словакия, Эстония, Латвия и Литва.

Таким образом, в Европейском союзе сложились устойчивые потоки трудовой мобильности с преобладанием экономически мотивированной миграции, поддерживаемой сложившимися мигрантскими общинами, которые облегчают переезд и уменьшают неопределенность, приводят к формированию постоянных и устойчивых перемещений между группами стран (см. табл. 2.6).

2.3. Формирование зоны свободного перемещения рабочей силы в рамках КАРИКОМ

Экономическая интеграция в регионе имеет долгую историю. В 1968 г. была создана Карибская ассоциация свободной торговли (КАРИФТА).

С 1973 г. ее заменило КАРИКОМ (Карибское сообщество и общий рынок), представляющее региональную интеграционную группировку, созданную Барбадосом, Гайаной, Ямайкой, Тринидадом и Тобаго.

Таблица 2.6

Обзор форм экономической интеграции от КАРИФТА до КАРИКОМ

	КАРИФТА	КАРИКОМ 1973	КАРИКОМ/Карибский общий рынок (КОР)
Период	1968–1973	1973–1989	После 1989
Члены	12 англоязычных карибских стран*	13 англоязычных карибских стран**	КАРИКОМ: 15 стран Общий рынок: 12 стран***
Форма	Зона свободной торговли	Таможенный союз	Экономический союз
Сфера деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • торговля товарами 	<ul style="list-style-type: none"> • торговля товарами; • минимальное регулирование услуг и потоков капитала; • политика гармонизации; • совместная разработка природных ресурсов; • сельское хозяйство 	<ul style="list-style-type: none"> • торговля товарами; • услуги; • капитал; • квалифицированный труд; • макроэкономическая политика; • валютный союз; • отраслевая промышленная политика.

* Антигуа и Барбуда, Барбадос, Белиз, Доминика, Гренада, Гайана, Ямайка, Монтсеррат, Сент-Китс, Невис и Ангилья, Сент-Люсия, Сент-Винсент и Гренадины, Тринидад и Тобаго. Четыре страны подписали соглашение в 1965 г., еще семь присоединились в 1968 г. и двенадцатая (Белиз) в 1971 г.

** Договор Чагуарамас в 1973 г. о создании КАРИКОМ. Все 12 стран КАРИФТА стали членами Сообщества и общего рынка. В 1983 г. Багамы стали членом только Сообщества.

*** Пересмотренный Договор о создании КАРИКОМ был подписан в 2002 г. и в 2006 г. вступил в силу, Суринам вступил в Сообщество в 1995 г., Гаити в 2002 г., в результате общая численность стран возросла до 15. Багамские острова и Монтсеррат не участвуют в общем рынке, Гаити имеет институциональные проблемы с участием.

Страны Карибского бассейна являются бывшими британскими колониями (Монтсеррат и ныне сохраняет колониальный статус), имеют общие политические и культурные ценности, общий язык (английский), аналогичные правительственные структуры. Исключения составляют Суринам и Гаити, не являющиеся англоговорящими странами и имеющие лингвистические, этнические и культурные различия с большинством стран интеграционной группировки.

Страны Карибского бассейна имеют ряд особенностей и ограничений, определяющих специфику их интеграционных процессов. К ним относят географию, гетерогенность в доходах, малый масштаб производства и экспорта, уязвимость от внешних рынков.

Большинство (12 из 15) государств – членов КАРИКОМ являются островами с общей площадью 60 000 км², на американском континенте находятся 3 страны: Гайана и Суринам – в Южной Америке, а Белиз – в Центральной Америке. Такая островная география увеличивает стоимость интеграции. Например, быстрее, проще и дешевле перевозить грузы по суше из Мексики в Белиз, чем доставлять их в любой другой пункт назначения в Карибском бассейне.

Доходы и население стран – членов Карибского сообщества очень разнятся. Так, ВВП на душу населения в 2016 г. на Багамских островах составил 23 124,4 долл., а на Гаити – около 740 долл. [89]. Все члены группировки классифицируются международными организациями как развивающиеся страны (табл. 2.7).

Еще одной характеристикой стран Карибского бассейна является малый масштаб производства и экспорта. Хотя они являются открытыми с ориентацией на экспорт экономиками, их доля в глобальной и региональной торговле очень незначительна (менее 0,2 % и 1,2 % соответственно в 2014 г.).

Согласно статистическим данным, в 2012 г. на сектор услуг приходилось более 50 % ВВП в странах региона и 71,8 % от общего регионального ВВП. В отдельных странах показатель был выше. Так, на Багамских островах – 76,5 %, Барбадосе – 81,7 % и Ямайке – 66,3 %. На добычу полезных ископаемых приходилось 34,3 %, обрабатывающую промышленность – 17,9 %.

Сельское хозяйство – ведущая отрасль на Ямайке (32,2 % ВВП), в Суринаме (19,0 %) и Гайане (17,4 %). Добыча полезных ископаемых доминирует в Тринидаде и Тобаго – 89,3 % от общего объема добычи в регионе, Суринаме и Гайане – 3,9 % и 3,6 % соответственно [93].

Таблица 2.7

КАРИКОМ: показатели статистики

Страна	Территория, м ²	Население, чел.	ВВП, млн долл., 2016 г.	ВВП на душу населения, долл.	ИЧР, 2011 г.	Уровень безработицы, %	
						2011	2016
Антигуа и Барбуда	442	90 801	1449,16	14 353,4		–	–
Багамские острова	13 864	346 900	9047	23 124,4		14,5	15,3
Барбадос	431	276 071	4587,55	16 096,9	0,793	11,2	11,4
Белиз	22 966	312 698	1765,26	4810,6	0,699	13,6	11,0
Доминика	750	72 729	525,42	7144,5	0,724	–	–
Гренада	345	109 553	1016,21	9469,2	0,748	–	–
Гайана	214 970	777 873	3446,27	4456,6	0,633	10,9	11,4
Гаити	214 970	9 780 000	8022,64	739,6	0,454	14,0	13,2
Ямайка	10 991	2 702 300	14 027,2	4868,2	0,727	12,7	13,3
Монтсеррат	103	5020					
Сент-Китс и Невис	269	52 650	916,90	16 725,3	0,735	–	–
Сент-Люсия	616	163 229	1378,63	7744,4	0,723	18,9	19,8
Сент-Винсент и Гренадины	389	101 352	770,80	7030,1	0,717	18,7	19,3
Суринам	163 820	531 170	3620,70	6484,4	0,680	6,9	10,0
Тринидад и Тобаго	5128	1 317 714	20 989,16	15 377,1	0,760	4,7	3,9
Всего	463 084	16 581 000	66 041	3983			
Наиболее развитые страны*	409 204	5 892 000	53 349	9054			
Наименее развитые страны**	25 777	904 000	5739	6348			
Островные государства	61 328	14 992 000	60 635	4044			
Материковые государства***	401 756	1 589 000	5406	3402			

*Багамские острова, Барбадос, Гайана, Ямайка, Суринам, Тринидад и Тобаго.

**Антигуа и Барбуда, Белиз, Доминика, Гренада, Сент-Китс и Невис, Сент-Люсия, Сент-Винсент и Гренадины.

***Белиз, Гайана, Суринам.

И с т о ч н и к: разработка автора на основе [90–92].

Несмотря на десятилетия развития промышленной политики, страны Карибского бассейна продолжают показывать пример «экономического дуализма», что проявляется в сосуществовании двух различных и в значительной степени самостоятельных сфер деятельности. Существование «оффшорной экономики», которая финансируется главным образом за счет прямых иностранных инвестиций и доступа к международным рынкам капитала. Она характеризуется дорогами, сложными и капиталоемкими технологиями, бизнес-моделями на основе зарубежного опыта и требований. С другой стороны, существует «береговая экономика», которая является трудоемкой, отличается низкой производительностью и высоким уровнем занятости.

Все страны Карибского бассейна очень уязвимы к внешним шокам, за исключением Тринидада и Тобаго, и регулярно генерируют большой дефицит платежного баланса по текущему счету (табл. 2.8). Для субрегиона данный показатель в среднем составляет 5,1 % от ВВП в 2013 г., что более чем в два раза превышает значение в целом по региону Латинская Америка и Карибы (1,9 %).

Для стран региона характерна высокая задолженность государственного сектора, которая в ряде стран превышает 100 % ВВП, финансовая нестабильность, что представляет собой потенциальную внутреннюю угрозу, существующую наряду с внешними (природными – ураганы, наводнения и т. д.) и экономическими (волатильность цен на сырьевые товары, сдвиги в международной конкурентоспособности, изменение мировых процентных ставок и т. д.) угрозами. Так, процентные платежи по долгу в 2008–2009 гг. на Ямайке составляли 14 % ВВП, 9 % – в Сент-Кисе и Невисе и 4% в Сент-Люсии [148].

В 1989 г. была подписана Декларация Гранд Ансе, впервые поставившая целью формирование единого экономического пространства. В соответствии с концепцией стран-членов, единое экономическое пространство предполагает свободное перемещение товаров, услуг, капиталов и лиц; координацию и гармонизацию макроэкономической политики. На данном этапе свобода перемещения действует для определенных категорий, но в дальнейшем будет действовать для всех.

С января 1996 г. предоставлена возможность свободного перемещения для граждан КАРИКОМ (табл. 2.9), имеющих высшее образование (не ниже степени бакалавра), с целью трудоустройства без разрешения на работу и пребывание. На данный момент 12 государств приняли необходимые законодательные меры для реализации данного права граждан (за исключением Антигуа и Барбуда, Монтсеррата).

Таблица 2.8

Отдельные индикаторы экономического развития стран Карибского бассейна, 2012 г.

Страна/субрегион	Показатели ВВП					Экспорт (в % от всего экспорта)	
	ВВП на душу населения, долл.	Услуги, % ВВП	Текущий счет, % ВВП	Государственный долг, % ВВП	Официальная помощь развитию, % ВВП	Латинская Америка и Карибы	Три ведущие позиции
Страны Карибского бассейна	4860	52,5	-6,1	52,5	2,1	39,0	32,5
КАРИКОМ	4307	56,8	-5,2	67,8	3,0	25,7	45,0
Антигуа и Барбуда	13 405	80,4	-14,0	89,4	0,2	29,1	69,7
Багамские острова	21 908	76,5	-17,5	54,5	-	3,1	91,3
Барбадос	16 203	81,7	0,0	87,3	-	31,1	41,0
Белиз	4858	58,7	-2,2	72,8	2,7	13,7	62,6
Доминика	6919	70,7	-11,1	72,7	12,0	78,4	69,2
Гренада	7598	77,8	-24,1	88,6	4,5	58,7	42,8
Гайана	3585	47,8	-14,4	62,0	4,5	31,0	58,3
Гаити	776	...	-4,6	28,2	20,1	2,8	89,0
Ямайка	5374	66,3	-12,8	134,1	0,6	7,8	64,1
Монтсеррат	13 104	-	-33,1	-	72,1	-	-
Сент-Китс и Невис	13 659		74,2	-11,4	129,3	4,3	13,8
Сент-Люсия	6558	73,2	-14,2	71,0	4,0	44,9	58,6
Сент-Винсент и Гренадины	6349	73,5	-27,8	67,0	3,2	90,9	54,8
Суринам	9182	52,7	4,9	28,6	2,6	14,6	95,5
Тринидад и Тобаго	17 899	37,2	4,0	45,0	-	31,6	63,6
Латинская Америка и Карибы	9510	53,5	-1,9	46,3	0,5	19,8	19,6
Андское сообщество	6616	52,6	-2,5	30,3	0,8	28,9	45,0
МЕРКОСУР	11 397	53,8	-1,4	52,8	0,4	23,8	20,7
Центральный американский общий рынок	4233	55,9	-6,1	36,1	2,1	44,3	20,7

И с т о ч н и к: разработка автора на основе [94].

Таблица 2.9

**Страны – участницы КАРИКОМ:
согласованность законодательства в связи с созданием общего рынка***

Категории	Количество требуемых согласований	Количество согласованных	% согласованных
Законодательная и институциональная инфраструктура	113	77	68
Свобода перемещения товаров	83	49	59
Свобода перемещения граждан	88	43	49
Осуществление экономической деятельности в другом государстве	113	67	59
Движение капитала	16	11	69
Свобода перемещения услуг	700	307	44
Интеллектуальная собственность	45	27	60
Прочие	8	4	50
Всего	1166	585	50

* Антигуа и Барбуда, Барбадос, Белиз, Доминика, Гренада, Гайана, Ямайка, Сент-Китс, Невис и Ангилья, Сент-Люсия, Сент-Винсент и Гренадины, Тринидад и Тобаго.

Источник: [95, с. 34].

Государствами – членами КАРИКОМ (за исключением Антигуа и Барбуда, Барбадоса, Монтсеррата, Сент-Китса и Невиса) такая возможность предоставлена лицам следующих профессий: артистам, музыкантам, спортсменам и работникам СМИ.

Важной целью является создание общего рынка труда и свобода перемещения рабочей силы в регионе. Согласно данным Секретариата КАРИКОМ, создание общего рынка завершено на 64 % [96, с. 87].

Большое значение имеет процесс признания квалификаций и навыков в государствах – членах Карибского сообщества. Признание квалификации и навыков может быть получено как в стране пребывания, так и в стране происхождения в уполномоченном министерстве (департаменте).

По оценкам лишь 10 % населения региона в настоящее время могут извлечь выгоду от принятых мер в области свободы перемещения [97, с. 97].

Хотя не существует убедительных доводов, почему должна ограничиваться мобильность определенных категорий, имеет место

озабоченность возрастанием миграции при снятии ограничений на свободное перемещение. На решение подобных проблем, например, Европейский союз вводил семилетний переходный период для работников стран «новых» членов (подробнее см. 2.2). Однако как показывает практика, внутрирегиональное перемещение работников в ЕС оказалось значительно ниже, чем прогнозировалось, и составило около 1,5 %. Низкая мобильность в ЕС объясняется культурными особенностями и языковыми различиями.

Существует обеспокоенность, что создание общего рынка приведет к притоку мигрантов, окажет давление в сторону понижения на заработную плату и вызовет рост безработицы. Но прежде следует оценить потенциал миграции в КАРИКОМ и проанализировать стимулы для мобильности.

Причины миграции имеют разноплановый характер. Рабочая сила при неблагоприятных условиях, при невозможности трудоустройства, низкой заработной плате, может перемещаться в лучшие экономические условия. Экономическая составляющая не является доминирующей переменной, объясняющей миграцию. Как показал анализ теорий в первой главе настоящего исследования, необходимо учитывать культурные и исторические составляющие.

Так, непонятно, почему некоторые развивающиеся страны в регионе имеют высокие показатели миграции, в то время как Аргентина, Бразилия, Венесуэла имеют большие запасы квалифицированной рабочей силы, но низкие показатели эмиграции. Возможно, это связано с отсутствием альтернативных или хотя бы конкурирующих отраслей для занятости, что делает эмиграцию единственным вариантом.

Наибольшее число мигрантов в регионе приходится на Доминиканскую Республику, по оценкам на 2014 г. – около 434 тыс. чел. Существенная миграция наблюдается между Доминиканской Республикой и Гаити, поскольку это единственные сопредельные страны в регионе. Далее следуют Тринидад и Тобаго, Суринам и Багамские острова (табл. 2.10).

Белиз является перевалочным пунктом для мигрантов из Центральной Америки в Мексику и далее в США. Антигуа и Барбуда, Гренада, Барбадос, Багамы, Сент-Китс и Невис являются странами, которые образуют транзитный коридор для иммигрантов из стран некарибского бассейна (от Латинской Америки до Западной Африки), стремящихся попасть в США.

Таблица 2.10

**Трудовые мигранты по уровню образования
в США и странах ОЭСР, %**

Страны	Уровень образования					
	начальное		среднее		высшее	
	ОЭСР	США	ОЭСР	США	ОЭСР	США
Антигуа и Барбуда	6	5	36	29	71	63
Багамы	2	2	12	10	36	36
Барбадос	10	4	24	20	61	46
Белиз	6	3	49	58	51	51
Доминика	8	6	61	53	59	47
Гренада	10	5	70	60	67	55
Гайана	14	6	34	30	86	77
Ямайка	8	4	30	27	83	76
Сент-Китс и Невис	10	7	37	29	72	63
Сент-Люсия	3	2	32	33	36	25
Сент-Винсент и Гренадины	6	3	53	50	57	42
Суринам	18	–	44	–	90	–
Тринидад и Тобаго	6	3	21	17	78	68

Источники: [98].

Необходимо отметить важность и внутрирегиональной миграции. На Багамах 75 % мигрантов – выходцы из стран Карибского бассейна, в Барбадосе – 67,2 %, в Тринидад и Тобаго – около 50 % [97, с. 25].

В Карибском регионе отмечаются самые высокие в мире показатели эмиграции высококвалифицированных специалистов и лиц с высшим образованием (табл. 2.10). По данному показателю Гайана (89,0 %), Гренада (85,1 %), Ямайка (85,1 %), Сент-Винсент и Гренадины (84,5 %), Гаити (83,6 %), Сент-Китс и Невис (78,5 %), Сент-Люсия (71,1 %), Кабо-Верде (67,5 %) входят в первую десятку стран в мире [99].

В основном миграционные потоки высококвалифицированных специалистов из Карибского бассейна имеют направление юг – север. Около 4 % приходится на потоки внутри региона, чему способствует наличие университета Вест-Индии (Барбадос, Ямайка, Тринидад и Тобаго), а также университета Жоржа в Гренаде и технологического университета на Ямайке.

Сектор, который наиболее пострадал от миграции высококвалифицированной рабочей силы, – это сектор здравоохранения на Ямайке

и Тринидаде и Тобаго. Поток мигрантов в США, Великобританию и Канаду создал нехватку квалифицированного персонала в регионе, особенно медсестер и учителей [100]. Некоторые страны прибегают к импорту трудовых услуг медсестер из Индии, Африки и Восточной Азии. Например, медсестры из Индии и Филиппин трудились в Тринидаде и Тобаго и Барбадосе.

Результаты сравнения стран КАРИКОМ по отдельным показателям представлены в виде табл. 2.11.

Таблица 2.11

Распределение стран по направлениям оценки региональной дифференциации миграционной привлекательности за 2011–2016 гг.

Направление оценки	Показатель оценки	Страны			
		Лидеры		Аутсайдеры	
		Абсолютный показатель	Динамика показателя	Абсолютный показатель	Динамика показателя
Экономические	ВВП, млн долл. США	Тринидад и Тобаго	Гайана	Доминика	Тринидад и Тобаго
	ВВП на душу населения, долл. США	Багамские острова	Антигуа и Барбуда	Гаити	Тринидад и Тобаго
	Средняя зарплата, долл. США	Ямайка	Багамские острова	Гаити	Барбадос
Социально-демографические	Доля экономически активного населения, %	Тринидад и Тобаго/ Багамские острова	Антигуа и Барбуда/ Гаити/ Суринам	Гаити	Барбадос
	Уровень безработицы, %	Тринидад и Тобаго	Белиз	Сент-Люсия	Суринам
Институциональные	Доступ на рынок труда	Тринидад и Тобаго/ Багамские острова	–	Гаити	–

Источники: разработка автора.

Расчет общего индекса миграционной привлекательности позволил выделить страны, которые были благоприятными для мигрантов в 2011 г. Это Тринидад и Тобаго, Ямайка, Барбадос и Белиз; в 2016 г. список стран не изменился, только Барбадос занял второе место, а Ямайка – третье.

В странах КАРИКОМ наблюдается два миграционных потока: первый – внутрирегиональная миграция, где экономические мигранты перемещаются из стран с низкими доходами в страны с более высокими, предоставляя рабочую силу для туризма, строительства и др.; второй – экономические мигранты выезжают за пределы сообщества (как правило, в Северную Америку и Великобританию), что представляет потенциальную угрозу для регионального развития, так как в большей степени это рабочая сила высокой квалификации. Мигрирующие в страны ОЭСР из данного региона хорошо образованы (высшее образование есть у 36 % мигрантов с Багамских островов и Сент-Люсии, до 90 % – из Суринама).

Для данной региональной экономической группировки характерна модель двойной мобильности с режимом ограниченной мобильности. Миграционные потоки являются экономически мотивированными, низкоквалифицированные работники перемещаются внутри региональной группировки, а высококвалифицированные предпочитают развитые страны, прежде всего США и Великобританию.

2.4. Трудовая мобильность в рамках ЭКОВАС

На африканском континенте процессы экономической интеграции протекают вяло из-за низкого развития и уровня взаимозависимости стран – членов региональных интеграционных группировок, направленности экономических связей на третьи страны (табл. 2.12).

Таблица 2.12

**Региональные интеграционные группировки
на африканском континенте**

Группировка	Год создания	Число стран-членов	Тип
Общий рынок Восточной и Южной Африки (КОМЕСА)	1993	19	ЗСТ
Экономическое сообщество стран Западной Африки (ЭКОВАС)	1957	15	ЗСТ
Сообщество развития Юга Африки (САДК)	1992	14	ЗСТ
Восточноафриканское сообщество (ВАС)	1967	3	ТС
Экономический и валютный союз стран Западной Африки (ВАЕМУ)	1994	8	ТС
Союз стран реки Ману (МРУ)	1973	3	ТС
Трансграничная инициатива	1990	10	ЗСТ
Таможенный союз стран Южной Африки	1969	5	ТС
Союз арабских стран Магриба	1964	5	ЗСТ

И с т о ч н и к: разработка автора на основе [101].

В настоящее время продолжается длительный переговорный процесс между тремя интеграционными объединениями – Общим рынком Восточной и Южной Африки (КОМЕСА), Восточноафриканским сообществом (ВАС) и Южноафриканским сообществом развития (САДК) о создании общерегиональной зоны свободной торговли. Ее стратегическая цель состоит в сокращении барьеров во взаимной торговле товарами и услугами и в перемещении лиц [102].

Предполагается, что формирующаяся зона свободной торговли объединит 26 стран Африки с совокупным ВВП в 630 млрд долл., что составляет более 50 % африканского ВВП, и численностью населения в 530 млн человек [103]. Правда, соглашение будет распространять свои нормы только на страны – участницы трех интеграционных объединений, которые имеют двусторонние соглашения о зоне свободной торговли между собой.

Особенностью интеграционных объединений на африканском континенте является то, что большинство стран одновременно входят в состав двух и более группировок. Так, из 53 африканских стран 27 участвуют в двух, а 18 – в трех группировках, лишь 7 стран – в одной группировке. Демократическая Республика Конго входит в состав 4 группировок [104, с. 40].

Несмотря на наличие более десятка региональных интеграционных объединений, внутриафриканская торговля за период 2000–2010 гг. возросла на 1 %. Так, в 2000 г. данный показатель составлял 9,7 %, а в 2010 г. – 11 %. Это гораздо меньше, чем в других регионах мира [103].

Современная Африка – один из регионов наиболее активной миграции людей. В 2007 г. общее число африканских мигрантов составило 32,808 млн человек, или 3,7 % жителей Африканского континента. При этом в африканских странах с числом жителей менее 1 млн человек средняя доля мигрантов составляет около 20 %, то есть практически половина людей трудоспособного возраста были эмигрантами. В странах же континента с числом жителей более миллиона человек лишь 5 % жителей работали за пределами страны проживания [105, с. 326].

Высокая миграционная мобильность характерна не только для настоящего времени. Многие модели и направления африканской миграции сложились задолго до распада колониальных империй.

Межстрановая африканская трудовая мобильность существует, как правило, между государствами с разными уровнями экономического развития. Из стран с трудными социально-экономическими условиями мигранты в поисках работы и лучшей жизни направляются в благополучные страны. В каждом субрегионе имеются одно или несколько государств с относительно сильными экономиками, которые являются привлекательными для трудовых мигрантов из соседних менее развитых государств. Как правило, основные потоки африканской межстрановой миграции направлены из внутриконтинентальных в прибрежные страны и из бедных сырьевыми ресурсами в страны, богатые ими.

Крупнейшими экспортерами мигрантов являются Алжир, Ангола, Бенин, Египет, Камерун, Марокко, Свазиленд, Тунис (арабские страны в данном списке в основном «поставляют» мигрантов за пределы континента). Главными полюсами притяжения трудовой миграции выступают страны – экспортеры углеводородного и минерального сырья – Ливия, Габон, Конго (Киншаса), Конго (Браззавиль), Замбия,

Кот-д’Ивуар, ЮАР, Ботствана, в меньшей степени страны с относительно развитым сектором сельского хозяйства – Кения, Зимбабве, Танзания. Сотни тысяч сезонных мигрантов из Сенегала, Буркина-Фасо, Бенина, Камеруна ежегодно направляются в Кот-д’Ивуар, Гамбию или Гану в период сбора урожая кофе, какао, арахиса, сорго и других сельскохозяйственных культур. Крупным миграционным центром является Нигерия, выступающая в роли и принимающей, и отправляющей страны.

Ведущей региональной группировкой на африканском континенте является Экономическое сообщество стран Западной Африки (ЭКОВАС), созданное в 1975 г. в ходе подписания Лагосского соглашения. Одна из целей создания – свобода перемещения людей в рамках регионального объединения.

Группировка объединяет более 310 млн чел., что составляет около 30 % населения всего континента. Все страны ЭКОВАС попадают в группу стран с низким индексом человеческого развития, только Кабо-Верде относится к странам со средним уровнем человеческого развития. Для стран – членов ЭКОВАС характерны низкие доходы, низкий уровень образования и невысокая продолжительность жизни (менее 65 лет, за исключением Кабо-Верде – около 75 лет).

В 2010–2014 гг. в регионе наблюдался экономический рост около 5–6 %, в основном это было связано с благоприятной конъюнктурой на рынке нефти и оживлением в постконфликтных странах. Инфляция в странах ЭКОВАС составляла около 10 % в год [106, с. 11].

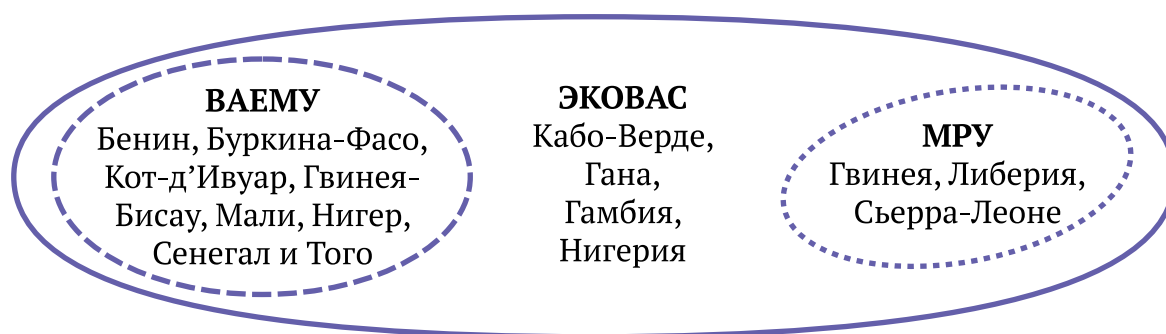


Рис. 2.3. Интеграция стран ЭКОВАС.
 И с т о ч н и к: разработка автора

Страны ЭКОВАС могут быть поделены на две группы: восемь являются членами Западноафриканского экономического и валютного союза (ВАОМУ) – Бенин, Буркина-Фасо, Кот-д’Ивуар, Гвинея-Бисау, Мали, Нигер, Сенегал и Того, где в качестве общей валюты выступает

франк КФА. Нечленами ВАЕМУ являются Кабо-Верде, Гана, Гвинея, Гамбия, Нигерия, Либерия и Сьерра-Леоне.

ЭКОВАС изначально создавалась в качестве зоны свободной торговли. В 2000 г. ВАЕМУ стал таможенным союзом, который в конечном счете распространился на все страны ЭКОВАС. Однако фактическое применение общего внешнего тарифа происходило очень медленно и во многих странах-членах на практике до сих пор не в полной мере выполняются взятые обязательства. Особой проблемой остается интеграция Нигерии, которая поддерживает очень сложные структуры тарифов и ряд запретов на импорт некоторых товаров.

Для реализации цели свободного перемещения лиц действуют двусторонние соглашения между Сенегалом и Ганой, между Нигерией и Кот-д'Ивуаром, определяющие размеры квот на миграцию лиц и визовые правила. В 1992 г. подписан Протокол о свободном перемещении лиц, что позволило ликвидировать визовые требования, свободно переезжать из страны в страну в поисках работы, создавать предприятия или компании в любой стране-участнице в соответствии с национальным законодательством стран пребывания.

В договоре о создании ЭКОВАС свободное перемещение людей и выбор места проживания приводятся в качестве основных целей. С 1979 г. на территории стран ЭКОВАС действует Протокол о свободном перемещении граждан, который предусматривает пятнадцатилетний переходный период, разделенный на три этапа:

- 1) отмена виз в течение первых 5 лет (1980–1985 гг.);
- 2) признание права на проживание в любой стране сообщества (1985–1990 гг.);
- 3) право на осуществление экономической деятельности (1990–1995 гг.).

Гражданам ЭКОВАС разрешено свободно, без визы въезжать в любое государство-член на срок пребывания до 90 дней при наличии официальных документов (паспорт, паспорт путешественника и т. д.). Однако все государства-участники вправе отказать во въезде гражданам, которые считаются нежелательными по соображениям безопасности, здоровья и т. п.

Для пребывания более 90 дней граждане государств-членов должны просить вид на жительство в иммиграционном департаменте принимающей страны. Разрешение действительно в течение трех лет и может продляться при необходимости.

Право на осуществление экономической деятельности признается всеми государствами ЭКОВАС, граждане могут создавать или

управлять предприятием на тех же условиях, что принимающее государство создает для своих собственных граждан. Граждане, которые выполнили условия Протокола, пользуются такими же правами и привилегиями, что и граждане принимающей страны, кроме избирательного права.

Определение гражданства в рамках сообщества ЭКОВАС имело решающее значение для региональной интеграции и мобильности. Так, был упрощен трансграничный транзит для граждан ЭКОВАС благодаря использованию паспорта путешественника (введен в 1987 г.) и паспорта ЭКОВАС, который позволяет гражданам поездки за границу. Различные типы паспортов выдаются различным категориям населения: зеленые паспорта – для всех граждан, голубые – для государственных должностных лиц, красные – для дипломатических лиц. На данный момент паспорт ЭКОВАС применяют в пяти странах.

Для обеспечения равного отношения к трансграничным работникам и сохранения их прав при проживании в других государствах-членах в 1993 г. принята Генеральная конвенция о социальном обеспечении.

Граждане Западной Африки могут свободно перемещаться в регионе ЭКОВАС без виз и могут проживать там при наличии документов, идентифицирующих личность. Несмотря на эти успехи, ЭКОВАС сталкивается с многочисленными трудностями. Многие граждане ЭКОВАС по-прежнему не в полной мере осведомлены о своих правах. Признание квалификаций является минимальным, и как следствие большинство граждан не могут свободно трудоустроиваться в других странах. Однако достижение полной мобильности остается приоритетом для ЭКОВАС.

Статья 61 Договора ЭКОВАС призывает членов к гармонизации трудового законодательства и социального обеспечения. В сентябре 2005 г. шесть государств (Бенин, Кот-д'Ивуар, Гвинея, Мали, Нигерия и Того) предложили основу для реализации приоритетных программ по вопросам труда в рамках ЭКОВАС. Однако государства-члены не спешат выполнять свои обязательства по предоставлению трудящимся-мигрантам равных прав с гражданами в таких областях, как безопасный труд, обучение и т. д.

Однако несмотря на ратификацию протокола, сохраняются большие трудности в данной сфере вследствие несоответствия национальных правил нормам Протокола, наличия административных проволочек и др.

Современные модели миграции в Западной Африке корнями уходят в социально-экономические, политические и историко-куль-

турные факторы, которые формируют направления развития и виды экономической деятельности и оказывают большое влияние на международную миграцию. Большая часть миграции в рамках субрегиона Западной Африки включает временных трансграничных работников, специалистов, нелегальных мигрантов и беженцев. В основном миграционные потоки носят краткосрочный характер, в них преобладают мужчины.

Географически основные направления межстрановых миграционных потоков как квалифицированной, так и неквалифицированной рабочей силы в большей степени связаны с углубляющейся неравномерностью социально-экономического развития африканских государств. Основы такой неравномерности были заложены еще в колониальный период, когда в силу различной «специализации» отдельных «заморских территорий», а также существенных различий в характере и объемах их «капиталистического освоения» обширные области и целые страны, в которых сохранялись в практически нетронутом виде архаичные традиционные структуры, были превращены в поставщиков дешевой рабочей силы для тех регионов и стран, где интенсивно «поощрялось» развитие промышленности (прежде всего горнодобывающей) и всего высокотоварного плантационного хозяйства. Такова, в частности, судьба Буркина-Фасо – страны, которая из-за отсутствия значительных природных богатств и тяжелых климатических условий оказалась малопривлекательной с точки зрения приложения капиталов и потому была обречена на отсталость и производную от нее массовую миграцию населения в поисках средств к существованию в более «удачливые» регионы бывшей французской и британской Западной Африки (в основном в Кот-д’Ивуар и Гану). Причем данная «специализация» Буркина-Фасо практически оформилась еще до Второй мировой войны. В 1920-е гг. 25,3 тыс. буркинийцев работали на строительстве железной дороги Тиес-Нигер, 42,8 тыс. – на линии Абиджан-Феркеседугу, 16,5 тыс. были заняты на лесоразработках и плантациях [107, с. 91]. В послеколониальные годы из-за сохраняющегося застоя экономического развития деревни и узости развития современных несельскохозяйственных отраслей эмиграция «лишних людей» из Буркина-Фасо приняла массовый характер, превратившись в первую и самую доходную статью ее экспорта, – по различным данным, за границей в середине 1980-х гг. проживало от 1 до 3 млн буркинийцев. В 1982 г. денежные переводы от эмигрантов составили 45 млрд фр. КФА, что составило около 70 % дефицита внешней торговли.

В отличие от Буркина-Фасо ее южная соседка – Гана унаследовала от эпохи колониализма развитое плантационное хозяйство какао-бобов и алмазодобывающую промышленность, использующие в значительных объемах иностранную (африканскую) рабочую силу. Так, в 1968 г. в стране насчитывалось 811,7 тыс. иммигрантов, что составляло 12 % всего населения. В страновом разрезе это иммигранты из Буркина-Фасо – 196,2 тыс. человек, из Нигерии – 191,7 тыс. и из Того – 170,1 тыс. человек [107, с. 91].

Однако интенсивная эксплуатация этих отраслей экстенсивными методами привела к их деградации и резко сократила приток африканских иммигрантов в Гану, а также превратила ее в крупнейшего поставщика дешевой рабочей силы, наряду с Буркина-Фасо, для Нигерии и Кот-д’Ивуара, куда за 1974–1981 гг. выехало около 2 млн человек.

Так, на внутриконтинентальном уровне массовая миграция рабочей силы типична для двух регионов – Западной и Южной Африки. В Северной Африке эмиграция носит в основном внеконтинентальный характер. В Западной Африке основными странами притяжения мигрантов выступают Гамбия, Кот-д’Ивуар, Либерия, Нигерия, Сенегал и Сьерра-Леоне. Миграционные потоки направляются из Буркина-Фасо, Ганы, Мавритании, Мали, Нигера, Того, Чада. По данным МОТ, в среднем в 9 странах этого региона удельный вес мигрантов составляет около 7 % населения, а в Кот-д’Ивуаре иностранное происхождение имеет каждый четвертый ее житель.

Тенденция к окончательному переселению в принимающие страны и росту численности тех, кто родился в период миграции родителей, характерна для африканских трудовых мигрантов. Согласно переписи населения 1975 г., в Кот-д’Ивуаре из общей численности иммигрантов в 1437,3 тыс. человек на долю трудовых мигрантов приходилось 434,1 тыс., или 30,2 % [107, с. 94].

В Кот-д’Ивуаре четко выражено разделение труда между иммигрантами и коренным населением. Тяжелые и плохо оплачиваемые виды работ достаются африканским мигрантам, в то время как социально престижные и хорошо оплачиваемые рабочие места остаются за местным населением. Двойственность рынка труда обычно не свойственна развивающимся странам, данное явление более характерно для развитых стран¹.

¹ Более подробно явление двойственности рынка труда рассмотрено в первой главе диссертационного исследования.

Коренное население Кот-д'Ивуара занимает ведущие позиции в аграрном секторе в качестве владельцев плантационных и фермерских хозяйств, специализирующихся на производстве экспортной сельскохозяйственной продукции; высок удельный вес среди среднего и младшего управленческого персонала (79,8 %), научно-технических работников и лиц свободных профессий (68 %). Почти наполовину ими представлен административный персонал высшего звена.

Основной сферой приложения труда африканских мигрантов выступает прежде всего неформальный сектор – мелкие предприятия кустарного или полукустарного типа, на которых около 43 % занятых, также в розничной торговле – 49,3 %, в домашнем услужении – 64,1 %. На мигрантов приходится подавляющее большинство сельскохозяйственных чернорабочих – около 80 %.

Еще одной особенностью миграционных потоков в Западной Африке, связанной с наличием сезонности в сельском хозяйстве, является массовый приток мигрантов из Сенегала в Гамбию в период уборки арахиса и других культур. Этот период совпадает с окончанием сухого зимнего сезона (апрель, май, реже июнь). В это время Гамбия при всей своей перенаселенности испытывает дефицит рабочей силы. Это связано с трудоемкостью выращивания и сбора арахиса, риса, сорго и других культур, а также с низкой производительностью труда в данном секторе экономики. Количественно оценить данный поток крайне сложно по целому ряду причин. К ним относятся отсутствие системы отслеживания миграционных потоков, возможность свободного пересечения границ и тому подобное. В сезон дождей часть населения Гамбии, в основном крестьяне, мигрирует в Сенегал и другие страны региона. В Гамбии промышленность не так развита, как в том же Сенегале, поэтому крестьяне вынуждены искать заработков за пределами своей страны.

Ведущими странами эмиграции в Африке южнее Сахары являются Мали, Буркина-Фасо, Гана и Нигерия. Они образуют один из 10 самых многочисленных коридоров миграции – Буркина-Фасо – Кот-д'Ивуар, Мали – Кот-д'Ивуар и Гана – Кот-д'Ивуар. Внутрорегиональные миграции в рамках ЭКОВАС составили около 4,4 млн человек при общей численности международных мигрантов в субрегионе Западной Африки 7,7 млн человек [105, с. 309–312].

Сенегал является транзитной страной для мигрантов, стремящихся въехать в европейские страны нелегально через Лас-Пальмас в Испании.

В конце 1960-х гг. Гана и позже в середине 1980-х гг. Нигерия при ухудшении экономического положения стали экспортерами трудо-

вых ресурсов. В настоящее время в Гане наблюдается возвратная миграция в ответ на улучшение экономических условий.

С 1970-х гг. высококвалифицированные мигранты (врачи, средний медицинский персонал, медсестры, учителя, преподаватели, инженеры, ученые, техники и т. п.) переезжали из Ганы в Нигерию, а затем мигрировали в другие африканские страны, в Европу или США из-за более высоких заработных плат и лучших перспектив в будущем. Многие студенты не возвращаются на родину после учебы, особенно это часто происходит из-за ухудшения политических, экономических и социальных условий.

В 1970-е гг. в связи с бурным ростом нефтяного сектора имел место масштабный приток рабочей силы из западноафриканских государств в Нигерию, однако в первой половине 1980-х гг. из страны на фоне религиозных конфликтов были изгнаны свыше 2,7 млн выходцев из соседних африканских стран. В настоящее время правительство Нигерии поощряет официальный экспорт трудовых ресурсов как в развитые, так и в соседние африканские государства. Неофициальная трудовая миграция осуществляется главным образом в соседние страны (Нигер, Чад), а также ЮАР и Ливию.

Страны – импортеры трудовых ресурсов Кот-д’Ивуар и Нигерия являются самыми богатыми в субрегионе. Традиционно эти страны привлекательны для мигрантов, но часто испытывают политические и экономические кризисы, которые стимулируют эмиграцию. До начала 1980-х гг. из Нигерии мигрировало незначительное количество высококвалифицированных специалистов, так как условия труда в стране были привлекательными и конкурентоспособными на мировом рынке. Однако резкое снижение нефтяных доходов, значительное ухудшение условий жизни и труда, замораживание заработных плат, девальвация национальной валюты, снижение реальных доходов, авторитарный военный режим и нестабильная экономическая ситуация вызвали масштабную миграцию квалифицированных специалистов и неквалифицированных рабочих. Падение апартеида в Южной Африке вызвало приток высококвалифицированных специалистов из Нигерии и Ганы для работы в университетах и других секторах экономики.

Мигрантами чаще всего являются трудоспособные, преимущественно молодые (до 35 лет) мужчины различного профессионально-квалификационного уровня – от неграмотных до специалистов с высшим образованием. Эмигранты из Западной Африки распределились по своему образовательному уровню следующим образом: неграмотные – 13 % мигрантов, лица с начальным, неполным средним

и профессиональным образованием – 24 %, с полным средним – 26,6 % и с неполным высшим и высшим образованием – 30,2 % от общего числа эмигрантов [105, с. 326]. Как показывают данные, трудовые мигранты из Западной Африки имеют высокий уровень образования.

Эмиграция высококвалифицированных рабочих представляет особый интерес для стран, которые инвестировали в их образование и используют их для получения государственных услуг. Уровень эмиграции из Западной Африки в страны ОЭСР составлял только 1 %, но среди квалифицированных специалистов – 14,8 % (то есть превышает в 15 раз).

Большая часть эмигрантов из западноафриканских государств перемещается в другие страны из субрегиона, миграция высококвалифицированной рабочей силы из этих стран преимущественно движется в направлении юг – север. На квалифицированную рабочую силу в Западной Африке приходится лишь 2,4 %, в то же время около 40 % мигрантов из наименее развитых стран в ОЭСР имели высшее образование [108].

Существует тесная связь между образовательным и квалификационным уровнем и целью мигранта, в свою очередь определяющая дальность его передвижения. «Утечка мозгов» из Африки в Западную Европу и Северную Америку увеличивалась по мере роста числа специалистов с высшим образованием, не находивших работу в собственных странах. По оценке ЮНКТАД, среднегодовое число высококвалифицированных мигрантов, выехавших из Африки, в 1960–1974 гг. составляло 1800 чел., в 1975–1984 гг. – 4400 чел., в 1985–1987 гг. – 23 000 чел., в 1990–1995 гг. – 28 000 чел., а в 1996–2006 гг. – более 35 000 чел. Эксперты Всемирного банка полагают, что за период 1960–2008 гг. из Африки эмигрировало более 700 тыс. специалистов разного профиля (30 % высококвалифицированных работников) [105, с. 329].

Несмотря на то, что доля квалифицированных кадров в общей численности рабочей силы к югу от Сахары не превышает 4 %, на них приходится более 40 % мигрантов. Уровень миграции квалифицированных кадров в пяти африканских странах превышает 50 %, в том числе в Кабо-Верде – 67,5 %, Гамбии – 63,3 %, на Сейшельских островах – 55,9 %, на Маврикии – 56,2 %, и в Сьерра-Леоне – 52,5 %. По данным ООН, только в период с 2000 по 2004 гг. из Африки в Великобританию переехали 16 000 медицинских сестер. Из 600 врачей, подготовленных в Замбии, всего 50 практикуют на родине, а только в одном г. Манчестере докторов из Малави больше, чем во всей

африканской стране. Данный факт не вызывает удивления, так как разница в заработной плате составляет в среднем 30–40 раз. Так, примерно один из четырех врачей и одна из двадцати медицинских сестер, получивших образование в Африке, работают в странах ОЭСР. Некоторые африканские страны испытывают колоссальные сложности, связанные с отъездом квалифицированных медицинских работников за границу. Например, 29 % врачей из Ганы и 34 % медицинских сестер из Зимбабве работают за границей [105, с. 336].

Отъезд высококвалифицированных специалистов является большой потерей для африканских государств. Так, страны Африки практически дополнительно субсидируют развитие западных стран, избавляя от дорогостоящих затрат на подготовку кадров в тех объемах, в которых они нуждаются.

В регионе ЭКОВАС и в целом в направлении юг – юг преобладает тип мобильности, связанный с поиском работы. По данным ОЭСР, около 3 % населения Западной Африки живет за пределами страны своего рождения [109, с. 19], чаще всего в другой западноафриканской стране, 75 % мигрантов перемещаются внутри региона. Для сравнения: доля внутрирегиональных миграций в 2010 г. составляла к югу от Сахары 63 %, на Ближнем Востоке и в Северной Африке – 31,5 %, в Южной Азии – 28,2 %, Латинской Америке – 12,9 % [97, с. 65]. Так, с 1989 по 1991 гг. число малийцев в Кот-д’Ивуаре составляло около 1 млн чел., а граждан Буркина-Фасо было около 3 млн. Согласно исследованиям, в ЭКОВАС в 2007 г. среди неграждан, проживающих в других странах ЭКОВАС, было не менее 270 тыс. беженцев, в том числе 120 тыс. из Либерии и 19 тыс. из Сьерра-Леоне [108, с. 448].

Существуют и значительные различия между странами. Так, 88,3 % нигирийцев, покинувших страну, остались в субрегионе Западной Африки, 80 % эмигрантов из Мали переехали в другую страну субрегиона, более 66 % мавританских и ганских мигрантов перемещались в субрегионе [109, с. 24].

Как уже отмечалось, основными странами эмиграции граждан стран – членов Экономического сообщества Западной Африки являются Буркина-Фасо (около 1,6 млн эмигрантов в 2010 г.), Кот-д’Ивуар (1,2 млн), Мали и Нигерия (каждая по 1 млн). Кабо-Верде занимает первое место по числу эмигрантов в численности населения (37,5 %), далее следуют Либерия (10,5%) и Буркина-Фасо (9,7%). В большинстве стран ЭКОВАС (11 из 15) первой страной назначения является другая страна региона: Нигерия в четырех случаях и Кот-д’Ивуар – в трех (табл. 2.13).

Таблица 2.13

Иммиграция в странах ЭКОВАС, 2010 г.

Страна	Количество эмигрантов, тыс. чел. (в % от населения)	Основная страна назначения (доля эмигрантов в основной стране назначения)	Количество иммигрантов, тыс. чел. (в % от населения)	Основная страна происхождения (доля иммигрантов в основной стране назначения)
Бенин	531,6 (5,8)	Нигерия (44,8)	232,0 (2,5)	Нигер (34,8)
Буркина-Фасо	1576,4 (9,7)	Кот-д'Ивуар (83,1)	1043,0 (6,4)	Кот-д'Ивуар (80,8)
Гамбия	64,9 (3,7)	Испания (27,9)	290,1 (16,6)	Сенегал (61,1)
Гана	824,9 (3,4)	Нигерия (22,5)	1851,8 (7,6)	Мали (-)
Гвинея	532,7 (5,2)	Кот-д'Ивуар (25,2)	394,6 (3,8)	Либерия (48,0)
Гвинея-Бисау	111,3 (6,8)	Португалия (27,1)	19,2 (1,2)	Сенегал (51,0)
Кабо-Верде	192,5 (37,5)	Португалия (32,9)	12,1 (2,4)	Сан-Томе и Принсипи (33,7)
Кот-д'Ивуар	1170,9 (5,4)	Буркина-Фасо (71,9)	2406,7 (11,2)	Буркина-Фасо (54,5)
Либерия	431,9 (10,5)	Гвинея (43,8)	96,3 (2,3)	Гвинея (51,9)
Мали	1012,7 (7,6)	Кот-д'Ивуар (43,5)	162,7 (1,2)	Кот-д'Ивуар (47,7)
Нигер	386,9 (2,4)	Нигерия (22,6)	202,2 (1,3)	Мали (34,5)
Нигерия	1000,0 (0,6)	США (21,1)	1127,7 (0,7)	Бенин (21,2)
Сенегал	636,2 (4,9)	Гамбия (27,9)	210,1 (1,6)	Гвинея (38,5)
Сьерра-Леоне	267,0 (4,6)	Гвинея (58,8)	106,8 (1,8)	Гвинея (64,7)
Того	368,7 (5,4)	Нигерия (31,4)	185,4 (2,7)	Бенин (40,1)

И с т о ч н и к: разработка автора на основе [110, р. 67].

С другой стороны, основные страны иммиграции в Западной Африке Кот-д'Ивуар (2,4 млн иммигрантов в 2010 г.), Гана (1,9 млн) и Нигерия (1,1 млн). Если брать за основу долю в населении страны, то основными принимающими мигрантов странами являются Гамбия, Кот-д'Ивуар и Гана (16,6 %, 11,2 % и 7,6 % соответственно). В 2010 г. 7,5 млн мигрантов из региона Западная Африка официально проживали в другой стране ЭКОВАС, в Европе – 1,4 млн чел., в Северной Америке – 0,5 млн чел. Только для мигрантов 4 из 15 стран ЭКОВАС страной назначения была не страна региона: из Нигерии – США, из Гамбии – Испания, из Кабо-Верде и Бисау-Гвинеи – Португалия [108]. Как видно из приведенных данных, несмотря на распространенность французского языка в регионе и сохранение бывших колониальных связей, Франция не является основной страной назначения для западноафриканских мигрантов.

Традиционно в миграционных потоках в регионе Западная Африка доминируют мужчины, однако потоки все больше феминизируются. Исследователи отмечают новую тенденцию – увеличение в потоках образованных женщин. Женщины-профессионалы мигрируют из Ганы, Нигерии и Сенегала, оставляя мужей заботиться о детях. Такое развитие событий совершает переворот в традиционных ролях полов. Экономическая составляющая определяет миграции в субрегионе, где по сути преобладают женщины, и выступает «спасательным кругом» для экономик малых стран, таких как Бенин, Гамбия и Того. В миграционных потоках вне субрегиона с экономическими целями доминируют мужчины.

Проведенные расчеты общего индекса стран ЭКОВАС с точки зрения миграционной привлекательности позволили составить рейтинг стран (рис. 2.4). Страна с самым высоким показателем индекса в 2011 г. и 2016 г. – Нигерия, а с самым низким – Гамбия.

Результаты сравнения стран Экономического сообщества Западной Африки по группам показателей представлены в табл. 2.14.

На основе анализа статистических данных можно утверждать, что стимулы для миграции из Африки очень высоки из-за значительного разрыва в оплате труда и демографического дисбаланса



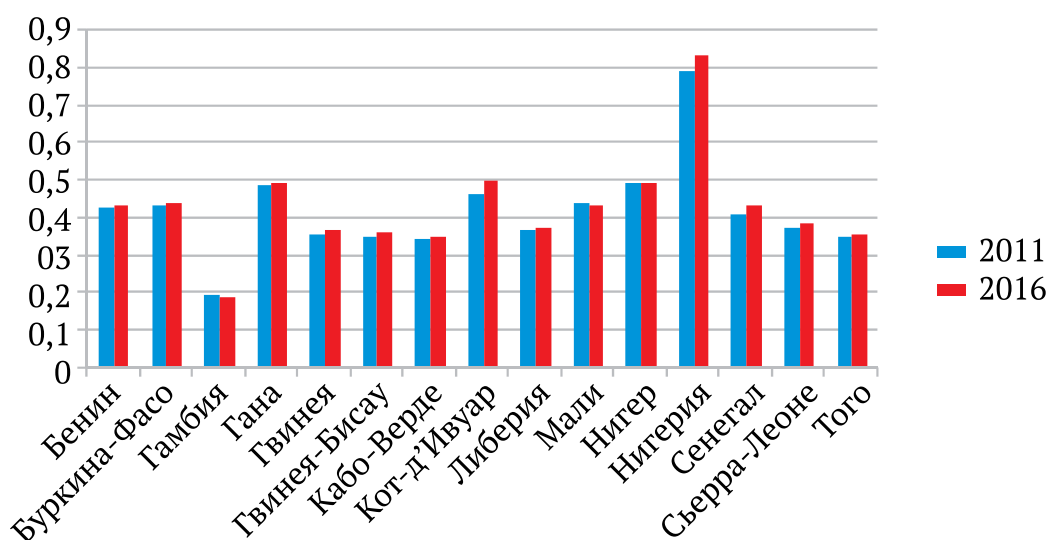


Рис. 2.4. Общий индекс миграционной привлекательности стран – членов ЭКОВАС.

Источник: разработка автора

Таблица 2.14

Распределение стран ЭКОВАС по направлениям оценки региональной дифференциации за 2011–2016 гг.

Направление оценки	Показатель оценки	Страны			
		Лидеры		Аутсайдеры	
		Абсолютный показатель	Динамика показателя	Абсолютный показатель	Динамика показателя
Экономические	ВВП, млн долл. США	Нигерия	Гана	Гамбия	Нигерия
	ВВП на душу населения, долл. США	Кабо-Верде	Кот-д'Ивуар	Нигер	Кабо-Верде
	Средняя зарплата, долл. США	Нигерия	Нигерия	Буркина-Фасо/Того	Мали
Социально-демографические	Доля экономически активного населения, %	Кабо-Верде	Кабо-Верде	Нигер	–
	Уровень безработицы, %	Бенин	Бенин	Гамбия	Нигерия
Институциональные	Доступ на рынок труда	Нигерия	Нигерия	Мали	Мали

И с т о ч н и к: разработка автора.

в развитых странах. Тем не менее существует ряд факторов, которые объясняют существующие диспропорции в мобильности в регионе и в развитых странах:

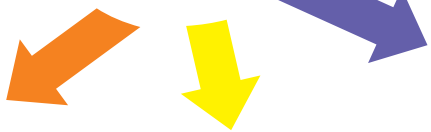
1) в 1979 г. принят Протокол о свободном перемещении граждан стран – членов ЭКОВАС, который послужил толчком миграции в регионе. В силу наличия исторических, культурных и языковых региональных связей данный документ облегчает регулярные и круговые миграции;

2) финансовые ограничения, с которыми сталкиваются большинство мигрантов стран Западной Африки, не дают им возможности переехать в более богатые, развитые страны. Как известно, расходы на мобильность включают расходы на транспорт, расходы в адаптационный период в стране пребывания (в частности, для трудоустройства) и т. п.

3) ужесточение иммиграционной политики в ряде развитых стран, что существенно ограничивает миграцию из Африки. Так, возведение стены на испано-марокканской границе заставило потенциальных мигрантов отказаться от своих планов и остаться дома либо переместиться в соседние страны и попытаться пересечь границу через нелегальные каналы. В результате усиливается миграционный поток юг – юг. Известно, что страны Северной Африки (Алжир, Ливия, Марокко и Тунис) стали координационным центром для тысяч мигрантов из Западной Африки, которые пытаются достичь берегов Европы;

4) быстрый экономический рост в некоторых странах ЭКОВАС (Гана, Нигерия) способствовал как убывающей миграции в развитые страны, так и усилению иммиграции из соседних стран региона. В данных странах с быстро растущей экономикой происходил рост реальной заработной платы и существовали реальные возможности трудоустройства для граждан, что снижало стимулы к эмиграции. Улучшение экономической ситуации ведет к увеличению дифференциации в оплате труда по сравнению с другими странами региона, делая их более привлекательными для мигрантов.

На наш взгляд, можно назвать еще две причины, почему мобильность в регионе ЭКОВАС будет возрастать. Первая причина заключается в том, что, по прогнозам ПРООН, в Африке в результате демографического перехода с 2010 г. по 2050 г. возрастет численность населения в трудоспособном возрасте на 125 % – с 0,58 до 1,3 млрд. Это приведет к усилению конкуренции на рынке труда и появлению стимулов к миграции. Вторая причина носит экологический характер. Так, в ряде стран происходит ухудшение состояния окружающей среды (Буркина-Фасо и Мали), что ведет к внутрирегиональным миграциям.



ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР ИНТЕГРАЦИИ СТРАН – ЧЛЕНОВ СНГ

Содружество Независимых Государств (СНГ) создали 12 бывших республик СССР (Азербайджан, Армения, Беларусь, Грузия, Казахстан, Кыргызстан, Молдова, Российская Федерация, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан, Украина) в 1991 г. В 2009 г. Грузия вышла из СНГ, а Украина не ратифицировала Устав СНГ, поэтому юридически она не является государством – членом СНГ и относится к государствам-учредителям и государствам-участникам Содружества.

Интеграционные процессы в Содружестве находят отражение в политических и социально-экономических проблемах, которые существуют в странах, входящих в региональную интеграционную группировку. Страны Содружества имеют разную структуру и степень реформированности экономики, геополитическую ориентацию и социально-экономическое положение, что определяет степень взаимодействия между государствами – участниками СНГ.

На пространстве Содружества Независимых Государств есть ряд объединений отдельных стран, например Союзное государство Беларуси и России, ЕАЭС и т. д. Однако до сих пор не сложилась оптимальная модель интеграции. Исследователи интеграционных процессов на постсоветском пространстве отмечают ряд причин:

- страны находятся на разных стадиях реформирования экономики, отсутствует гармонизация экономических интересов;
- уровень национальной идентичности населения стран, имеющие исторические и языковые особенности;
- территориально-этнические конфликты и др.

Важность изучения Республикой Беларусь миграционных процессов именно в странах СНГ обусловлена кроме общих для всего мира причин также тем, что наша страна входит в группу данных стран и наше население участвует в миграционном движении, имеющем место между странами Содружества. Понимание тенденций данного миграционного пространства важно в первую очередь для проведения грамотной внутренней политики в отношении мигрантов и для выстраивания отношений с государствами данного региона, формирования единых правил в отношении миграции, для того, чтобы население всех стран региона выигрывало.

3.1. Институционально-правовые основы формирования трудовой мобильности на пространстве стран – участниц Содружества Независимых Государств

Создание зоны мобильности в рамках стран Содружества Независимых Государств проходит в своем становлении несколько этапов.

Образование СНГ служит отправной точкой начала межгосударственного регулирования миграционных процессов. Так, 9 октября 1992 г. в Кыргызстане (г. Бишкек) было подписано соглашение «О безвизовом передвижении граждан государств СНГ по территории его участников» (Бишкекское соглашение), где сказано, что «граждане Сторон имеют право въезжать, выезжать и передвигаться по территории Сторон без виз при наличии документов, удостоверяющих их личность или подтверждающих их гражданство».

13 ноября 1992 г. в Российской Федерации (г. Москва) было заключено соглашение «О взаимном признании виз государств – участников СНГ» (Московское соглашение), где сказано, что «каждая Сторона признает въездные, выездные и транзитные визы, выдаваемые иностранным гражданам компетентными органами Сторон».

Оба эти соглашения сохраняли безвизовый режим перемещения граждан на территории Содружества Независимых Государств и признавали визы, которые выдавались уполномоченными органами стран-участниц.

В марте 1992 г. страны – участницы Содружества заключили соглашение «О гарантиях прав граждан государств – членов СНГ в области обеспечения пенсиями», которое позволило отрегулировать ряд сложностей в определении трудового стажа и назначении пенсий для уроженцев бывших союзных республик, вернувшихся к себе на родину. В апреле 1994 г. было подписано соглашение «О сотрудничестве в области миграции рабочей силы и социальной защиты трудящихся-мигрантов» всеми странами СНГ. В процессе ратификации этого соглашения обнажились противоречия между странами. В декабре 1994 г. в рамках Содружества было подписано соглашение «О сотрудничестве в области охраны труда и определения производственного травматизма, полученного работниками, находящимися вне страны проживания».

На втором этапе происходило обособление государств СНГ в экономической и политической областях, регулирование миграции выражалось в сокращении многостороннего и переходе к двустороннему взаимодействию на основе договоров между отдельными странами (табл. 3.1).

Сравнительная характеристика Соглашений о свободе передвижения

Мигранты СНГ для работы в Российской Федерации	Трудящиеся государств – членов ТС и ЕЭП (Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей от 19 ноября 2010 г.)	Трудящиеся государств – членов ЕАЭС (Договор о Союзе 2014 г.)
Требуется: <ul style="list-style-type: none"> • приобрести медицинскую страховку; • пройти медосмотр; • сдать экзамен на знание русского языка, истории и законодательства; • приобрести патент на право осуществления трудовой деятельности 	Без учета ограничений по защите национального рынка труда. Трудящимся не требуется получение разрешений на осуществление трудовой деятельности	Без учета ограничений по защите национального рынка труда. Трудящимся не требуется получение разрешений на осуществление трудовой деятельности. Осуществление трудовой деятельности на основании гражданско-правового договора
Мигранты могут находиться на территории Российской Федерации без регистрации в соответствии с двусторонними договорами	Граждане, трудящиеся (члены семьи) могут находиться на территории другого государства без регистрации до 30 дней	Граждане, трудящиеся (члены семьи) могут находиться на территории другого государства без регистрации до 30 дней
Срок временного пребывания мигранта определяется сроком действия патента	Срок временного пребывания трудящегося (члена семьи) определяется сроком действия трудового договора	Срок временного пребывания трудящегося (члена семьи) определяется сроком действия трудового договора
Мигранты приобретают медицинскую страховку за свой счет	Социальное обеспечение (социальное страхование) трудящихся (членов семей) осуществляется в соответствии с законодательством страны трудоустройства	Национальный режим в сфере социального обеспечения (социальное страхование)
Мигранты авансом оплачивают подоходный налог (приобретают патент)	Доходы трудящихся облагаются налогом в соответствии с законодательством страны трудоустройства	Доходы трудящихся облагаются налогом наравне с трудящимися государства трудоустройства

Окончание табл. 3.1

Мигранты СНГ для работы в Российской Федерации	Трудящиеся государств – членов ТС и ЕЭП (Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей от 19 ноября 2010 г.)	Трудящиеся государств – членов ЕАЭС (Договор о Союзе 2014 г.)
Признание дипломов и квалификаций в соответствии с законодательством страны трудоустройства	Признание дипломов и квалификаций в соответствии с законодательством страны трудоустройства	Прямое признание дипломов и квалификаций
Дети трудящегося имеют право на посещение дошкольных учреждений в соответствии с законодательством государства трудоустройства	Дети трудящегося имеют право на посещение дошкольных учреждений в соответствии с законодательством государства трудоустройства	Дети трудящегося имеют право на посещение дошкольных учреждений в соответствии с законодательством государства трудоустройства
Мигранты должны иметь медицинскую страховку	Учитывается трудовой стаж для целей социального обеспечения	Учитывается трудовой (в том числе страховой) стаж для целей социального обеспечения
Мигранты должны иметь медицинскую страховку	Трудящиеся (члены семей) имеют право на получение скорой (неотложной) медицинской помощи	Скорая медицинская помощь (в экстренной и неотложной форме) оказывается трудящимся (членам семей) в том же порядке и на тех же условиях, что и гражданам страны трудоустройства, – бесплатно, независимо от наличия медицинского полиса
Не уплачиваются пенсионные взносы, нет экспорта пенсий	Не уплачиваются пенсионные взносы, нет экспорта пенсий	Разрабатывается Договор об обязательных взносах: уплате пенсионных взносов; экспорте пенсий

Источник: [111].

Для данного этапа характерны двусторонние соглашения между государствами Содружества по безвизовому перемещению граждан. Двусторонние соглашения регламентируют правоотношения в сфере миграции на более детальном уровне.

Регулирование на основе двусторонних соглашений затронуло трудовые миграции. Россия заключила соглашения с Арменией, Беларусью, Молдовой, Украиной, Кыргызстаном по вопросам трудовой миграции.

Украина подписала подобные соглашения по трудовой миграции с Арменией, Беларусью, Молдовой, Россией, Польшей, Латвией, Литвой, Словакией, Чехией и Вьетнамом. Беларусь имеет двусторонние соглашения с Россией, Молдовой, Литвой и Казахстаном о взаимном трудоустройстве и социальной защите граждан. Молдова заключила двусторонние соглашения по вопросам трудовой миграции с Россией, Украиной, Беларусью, Польшей и Венгрией.

Содействует мобильности рабочей силы между Беларусью, Казахстаном и Россией Соглашение о правовом статусе трудовых мигрантов и членов их семей, которое страны подписали 19 ноября 2010 г.

29 мая 2014 г. был подписан Договор о Евразийском экономическом союзе Республикой Беларусь, Республикой Казахстан и Российской Федерацией, позже в 2015 г. к нему присоединились Республика Армения и Республика Кыргызстан.

Договор о ЕАЭС включает раздел 24 «Трудовая миграция», где прописаны нормы, согласно которым можно осуществлять трудовую деятельность на территории стран Евразийского союза. Действует Протокол об оказании медицинской помощи трудящимся государств-членов и членам их семей.

Также действует Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств от 19 ноября 2010 г., подписанное в Российской Федерации (г. Санкт-Петербург) Правительствами Республики Беларусь, Республики Казахстан, Российской Федерации.

Из табл. 3.1 видно, что, согласно Договору о ЕАЭС, у граждан стран-членов существуют следующие возможности:

- не требуется разрешение для трудоустройства, нанимателю не нужно разрешение на привлечение на работу иностранцев;
- нет количественных и территориальных ограничений для осуществления трудовой деятельности;

- срок пребывания зависит от длительности контрактов и договоров.

Следует отметить, что все указанное между Республикой Беларусь и Российской Федерацией существует давно. Так, в постановлении Высшего Государственного Совета союзного государства России и Беларуси № 4 от 22.06.1996 на граждан Беларуси и России не распространяются ограничения, которые касаются трудовых мигрантов из других стран, а их трудоустройство регулируется нормами местного законодательства.

Страны могут ограничивать трудовую мобильность в случае, если это необходимо для защиты национальной безопасности, в частности стратегических секторов экономики, а также для борьбы с безработицей. Более того, национальные законодательства стран-участниц, по крайней мере в Беларуси, не подразумевают, что юридическая сила норм международных соглашений выше внутреннего законодательства.

Договор о ЕАЭС охватывает сопредельные с рынком труда вопросы, а именно предоставление социальных услуг трудовым мигрантам и членам их семей. Семьи мигрантов обеспечиваются бесплатным доступом к услугам скорой помощи и платным доступом к остальным видам медицинской помощи. Детям трудовых мигрантов наравне с местными жителями обеспечивается доступ к дошкольному образованию.

Россия и Беларусь подписали соглашение о пенсионном обеспечении мигрантов, по которому человек, работавший в двух странах, получает пенсию от двух государств пропорционально периоду отчислений в соответствующие фонды. Таким образом, часть пенсий трудовых мигрантов экспортируется из одной страны в другую. Есть также норма, согласно которой человек может отказаться от экспорта пенсии и обратиться за ее начислением в соответствии с местным законодательством. В данном случае годы, отработанные за границей, приравниваются к внутреннему стажу.

Разница в процессе трудоустройства в России иностранных граждан из Беларуси, Казахстана и других стран СНГ приведена в табл. 3.2.

Республика Беларусь присоединилась к ряду специальных документов миграционного характера в рамках ООН, таких как Всеобщая декларация прав человека; Международные пакты ООН от 16 декабря 1966 г. «Об экономических, социальных и культурных правах» и «О гражданских и политических правах».

Таблица 3.2

**Сравнение процедуры трудоустройства граждан
стран – членов ЕАЭС и других стран СНГ**

Критерии	Трудящиеся-мигранты из стран СНГ	Трудящиеся-мигранты из стран ЕАЭС
Разрешение на прием на работу	Работодатель не может принимать на работу данную категорию без разрешения	Могут быть приняты на работу любым работодателем
Получение разрешительных документов на трудоустройство	Трудовая деятельность осуществляется на основании РНР или трудового патента	Не требуется
Необходимость сдачи адаптационных экзаменов	Ранее требовалось проведение тестирования только по русскому языку, а с 1 января 2015 г. – по истории России и основам законодательства	Не требуется
Срок пребывания без постановки на миграционный учет	7 дней со дня приезда (для граждан Армении с 10 июля 2014 г. – 30 дней)	30 дней со дня приезда
Срок временного пребывания	Равен сроку, на который выдано разрешение на работу	Равен сроку, на который заключен трудовой договор
Признание документов об образовании в целях осуществления мигрантом трудовой деятельности	Требуется	По общему порядку такая процедура не требуется

Источники: [112, с. 32].

Наша страна присоединилась к большинству конвенций МОТ, что позволяет обеспечивать правовую основу для защиты и создания нормальных условий труда и жизни мигрантов.

Однако Республика Беларусь не участвует в конвенциях МОТ в отношении трудовой миграции. Две основные конвенции МОТ, касающиеся прав трудящихся-мигрантов, – это Конвенция № 97 «О трудящихся-мигрантах» от 1 июля 1949 г. (ратифицирована Арменией, Кыргызстаном, Молдовой и Таджикистаном) и Конвенция МОТ № 143 «О трудящихся-мигрантах (дополнительные положения)» от 24 июня 1975 г. (ратифицирована Арменией и Таджикистаном).

Институты, отвечающие за миграционную политику в странах СНГ, схематично можно представить на рис. 3.1.



Рис. 3.1. Схема институтов, отвечающих за миграционную политику в странах СНГ.
Источник: разработка автора

В нашей стране процесс формирования национального законодательства в области регулирования миграционных процессов, как впрочем и в остальных странах Содружества, начался после распада СССР и объявления независимости Республики Беларусь (Декларация о государственном суверенитете Белорусской ССР от 27 июля 1990 г.).

На наш взгляд, миграционное законодательство Республики Беларусь позволяет эффективно воздействовать на происходящие миграционные процессы, создает необходимые условия для реализации гражданами Республики Беларусь и иностранцами своих прав на свободу передвижения и выбор места жительства. Однако это не означает, что миграционное законодательство не нуждается в постоянном совершенствовании. Оно должно всегда отвечать современным вызовам.

Очевидно, что нормативно-правовая база стран в сфере миграции будет совершенствоваться, будет происходить процесс сближения национальных законодательств государств-участников и создания общей политики в области миграции (по аналогии с региональными группировками в Европе, Африке и Северной Америке).

3.2. Анализ трудовой мобильности на пространстве СНГ

Прежде чем перейти к рассмотрению трудовой мобильности в рамках Содружества Независимых Государств, охарактеризуем экономические и демографические показатели развития стран, оказывающие существенное влияние на миграционные процессы в регионе.

Из табл. 3.3 видно, что Российская Федерация обладает самой большой численностью населения среди стран СНГ – более 146 млн человек, наименьшей по численности является Республика Молдова – около 3,5 млн человек.

Таблица 3.3

Среднегодовая численность населения стран СНГ, тыс. чел.

Страна	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Азербайджан	8074	8500	9054	9173	9296	9417	9535	9649
Армения	3221	3146	3045	3028	3024	3022	3014	3005
Беларусь	9980	9664	9491	9473	9464	9466	9475	9490
Казахстан	14 884	15 147	16 322	16 557	16 792	17 035	17 289	17 544
Кыргызстан	4898	5163	5448	5515	5608	5720	5836	5957
Молдова	3640	3580	3562	3560	3560	3559	3556	3554
Российская Федерация	146 597	143 519	142 850	142 961	143 202	143 507	146 091	146 406
Таджикистан	6197	6781	7519	7714	7897	8074	8258	8452
Туркменистан	4501	4748	5042	5107	5173	5240	5307	5374
Узбекистан	24 650	26 167	28 562	29 339	29 775	30 243	30 758	31 299

И с т о ч н и к: разработка автора на основе [113, с. 19].

Страны Содружества существенно различаются по структуре занятых по секторам экономики. Так, наибольший удельный вес занятых в сельском хозяйстве наблюдается в Таджикистане (около 65 %), далее идут Азербайджан (36,4 %), Армения (35,3 %), Молдова (31,7 %), Кыргызстан (29,3 %), самый низкий – в России (6,7 %) и Беларуси (9,7 %). Самый высокий уровень занятости в промышленности зафиксирован в Беларуси (31,1 %), России (27,7 %), а самый низкий – в Таджикистане (6,7 %). Что касается сферы услуг, то в России здесь занято наибольшее число человек – около 66 % всех занятых в экономике, в Украине – 63 %, в Казахстане – 61,2 %, в Беларуси – 59,2 %, а наименьшее число занятых в сфере услуг в Таджикистане – 28,4 % (табл. 3.4).

Таблица 3.4

**Распределение численности занятых в экономике
по видам экономической деятельности в 2015 г., в %**

Страна	Сельское и лесное хозяйство, охота и рыболовство	Промышленность	Сфера услуг
Азербайджан	36,4	14,1	49,6
Армения	35,3	16	48,8
Беларусь	9,7	31,1	59,2
Казахстан	18	20,6	61,4
Кыргызстан	29,3	20,9	49,8
Молдова	31,7	17,7	50,5
Россия	6,7	27,2	66,1
Таджикистан	64,9	6,7	28,4

Источники: разработка автора на основе [113, с. 67].

В Таджикистане структура занятости существенно отличается от других государств СНГ. Большинство населения (67 %) работает в сельском и лесном хозяйстве, рыболовстве и охоте. Доля занятых в остальных отраслях в Таджикистане ниже, чем в странах СНГ. Особенно низка доля занятых в промышленности, строительстве, транспорте и связи, торговле, гостиничном и ресторанном бизнесе, финансовой деятельности. Такая структура занятости отражает более низкий уровень развития Таджикистана по сравнению с другими государствами СНГ, а также связана с последствиями гражданской войны, продолжавшейся в этой стране в течение восьми лет (1992–1997 гг.) [114, с. 29].

На протяжении практически десятилетия лидером по росту заработной платы и ВВП на душу населения была Российская Федерация, но в 2015 г. по данным показателям лидирующее положение занял Казахстан. Однако в 2016 г. вновь лидером стала Россия. Самая высокая заработная плата зафиксирована в Казахстане и Российской Федерации, немного ниже ее показатели в Азербайджане и Беларуси. В Таджикистане и Молдове отмечены самые низкие заработные платы среди государств – членов Содружества (табл. 3.5).

Расчет общего индекса позволил составить рейтинг стран Содружества с точки зрения миграционной привлекательности. В 2011 г. страны с высокими показателями были следующие (в порядке убывания): Российская Федерация, Казахстан, Азербайджан, а с наиболее низкими – Узбекистан, Молдова и в конце списка Таджикистан. В 2016 г. странами-лидерами остались Россия и Казахстан, третье место занял Туркменистан, а странами-аутсайдерами были Узбекистан, Кыргызстан и Таджикистан.

Таблица 3.5

**Показатели средней заработной платы
и ВВП на душу населения в странах СНГ, 2015 г.**

Страна	Средний уровень зарплаты, долл.	Средний уровень зарплаты, % от России	Средний уровень зарплаты, % от Казахстана	ВВП на душу населения, долл.	ВВП на душу населения, % от России	ВВП на душу населения, % от Казахстана
Азербайджан	453,0	80,7%	79,7%	5496	60,68%	52,30%
Армения	359,1	64%	63,18%	3500	38,64%	33,31%
Беларусь	413,1	73,6%	72,68%	5639	62,26%	53,66%
Казахстан	568,4	101,3%	100%	10 508	116,02%	100
Кыргызстан	209,2	37,25%	36,81%	1103	12,18%	10,5%
Молдова	245,0	43,67%	43,1%	1843	20,35%	17,54%
Российская Федерация	561,0	100%	98,7%	9057	100	86,19%
Таджикистан	142,5	25,31%	25,1%	926	10,22%	8,81%
Туркменистан	364,0	64,88%	64,04%	6948	76,71%	66,12%
Украина	192,5	34,31%	33,87%	2115	23,35%	20,13%

И с т о ч н и к: разработка автора на основе [115, с. 289].

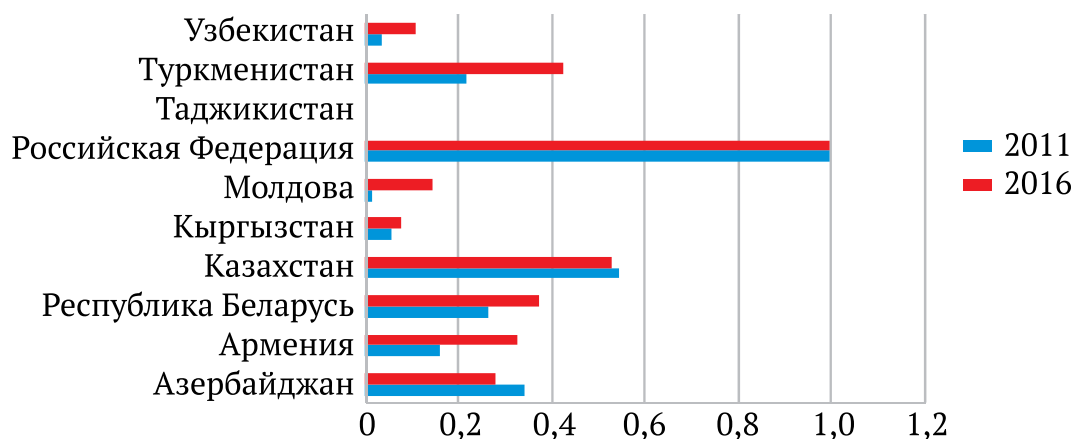


Рис. 3.2. Общий индекс миграционной привлекательности по экономическим показателям стран СНГ

Экономические и демографические характеристики являются очень важными в исследовании трудовой мобильности в рамках СНГ. С одной стороны, они показывают уровень развития государства, а с другой – демографические оценки и прогнозы позволяют оценить возможные миграционные потоки и их направления.

Приведенные данные демонстрируют значительную дифференциацию как по экономическим, так и по демографическим показателям (табл. 3.6).

Таблица 3.6

Распределение стран по направлениям оценки региональной дифференциации по группам показателей за 2011–2016 гг.

Направление оценки	Показатель оценки	Страны			
		Лидеры		Аутсайдеры	
		Абсолютный показатель	Динамика показателя	Абсолютный показатель	Динамика показателя
Экономические	ВВП, млн долл. США	Россия	Узбекистан	Кыргызстан	Россия
	ВВП на душу населения, долл. США	Россия	Узбекистан	Таджикистан	Азербайджан
	Средняя зарплата, долл. США	Россия	Армения	Таджикистан	Таджикистан
	Минимальная зарплата, долл. США	Россия	Россия	Таджикистан	Таджикистан
Социально-демографические	Доля экономически активного населения, %	Молдова	Таджикистан/Узбекистан/Туркменистан	Таджикистан	Россия
	Уровень безработицы, %	Беларусь	Беларусь	Армения	Молдова
Институциональные	Доступ на рынок труда	Казахстан/Таджикистан	Казахстан	Туркменистан	Туркменистан

И с т о ч н и к: разработка автора.

Проведенные расчеты общего индекса стран СНГ с точки зрения миграционной привлекательности позволили составить рейтинг стран. В 2016 г. список наиболее привлекательных в миграционном плане стран выглядел следующим образом (в порядке убывания): Российская Федерация, Казахстан, Беларусь, Азербайджан, Кыргызстан, Армения, Молдова, Туркменистан, Узбекистан и Таджикистан.

В регионе на миграцию влияет множество факторов, среди наиболее важных можно отметить экономическое положение страны-донора

и страны-реципиента. В основе этого – причины экономического характера: низкая оплата труда, отсутствие возможности трудоустройства и самореализации, выступающие побуждающим мотивом к миграции в более привлекательные страны.

По мнению белорусского исследователя Л. Е. Тихоновой, значимыми факторами трудовой мобильности в регионе СНГ являются социально-экономические, прежде всего это разница между потенциалом развития территорий и возможностью реализации способностей, а именно [116, с. 85]:

- низкий уровень жизни региона;
- отсутствие достаточного количества рабочих мест;
- трудоизбыточность сельской местности и безработица;
- невысокие перспективы в получении необходимой квалификации и др.

Россия и Казахстан являются наиболее привлекательными для мигрантов странами. Лидирующее положение по количеству мигрантов принадлежит Российской Федерации. Россия является основной принимающей страной для мигрантов из стран СНГ из-за относительно более высокого уровня оплаты труда и возможностей найти работу. Казахстан привлекает рабочих из близлежащих стран Центральной Азии (Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана). Экономические факторы трудовой мобильности дополняются такими, как географическая близость и легкость пересечения границ, похожесть культур и русский язык, родственные и деловые связи.

Привлекательность Казахстана в миграционном плане определяется следующими факторами [117, с. 21]:

- динамично развивающаяся экономика, опирающаяся на развитие сырьевого сектора и связанных с ним производств;
- интенсивное строительство;
- растущая потребность в дополнительной рабочей силе;
- соседство с государствами, имеющими большой эмиграционный потенциал (в первую очередь, из-за более низких доходов на душу населения и имеющейся безработицы, что побуждает население искать работу в ближнем зарубежье);
- безвизовый режим передвижения, установленный со многими странами (в первую очередь, с государствами СНГ).

В Российской Федерации около половины мигрантов из Таджикистана, Узбекистана и Кыргызстана заняты неквалифицированным трудом и работают, как правило, в сфере строительства и торговли.

А представители Армении, Азербайджана, Молдовы и Украины выполняют более квалифицированную работу, независимо от сферы приложения труда.

Согласно проведенным исследованиям большинство трудовых мигрантов из Кыргызстана едут в Россию (92 %), остальные – в Казахстан (8 %). Структура занятости кыргызских мигрантов в этих двух странах-реципиентах различается. В России основная часть приезжих из Кыргызстана работает в строительстве (30 %) и промышленности (5 %), тогда как в Казахстане – в торговле (41 %) и сельском хозяйстве (5 %).

Численность трудовых мигрантов из стран Центральной Азии, которые работают в других странах, следует оценивать исходя из данных официальной статистики и экспертных оценок.

Как видно из табл. 3.7, Таджикистан и Узбекистан являются основными поставщиками трудовых мигрантов в Российскую Федерацию. Вклад трудовых мигрантов в экономику России достаточно существенен и составляет по оценкам от 6 до 9 % ВВП [118, с. 19].

Таблица 3.7

**Численность трудовых мигрантов в РФ
из стран Центральной Азии в 2010–2015 гг.**

Страны выезда	Минимальная и максимальная оценка трудовых мигрантов за рубежом, тыс. чел.	Численность экономически активного населения в 2010 г., тыс. чел.	Доля трудовых мигрантов в экономически активном населении страны, %	Минимальная и максимальная оценка трудовых мигрантов в России, тыс. чел.
Узбекистан	1200–2500	13 163	9,1–11,4	1332–2100
Таджикистан	600–1100	2363	25,4–46,6	626–985
Казахстан	350–600	9041	3,9–6,6	10–100
Кыргызстан	320–700	2469	13,0–28,4	240–520
Туркменистан	200–300	1892	10,6–15,9	5–15
Всего из стран Центральной Азии	2670–4200	28 928	9,2–14,5	

Источники: [118, с. 9].

Причины трудовой миграции из стран Центральной Азии (за исключением Казахстана) лежат в экономической плоскости: низкий уровень жизни и недостаток рабочих мест при высокой рождаемости. Кроме того, исследователи отмечают, что «состояние медицины

и образования в Узбекистане и Таджикистане, а также (в меньшей степени) в Кыргызстане способствует тому, что люди переезжают семьями, а не в одиночку с целью заработать» [119, с. 14].

Между официальными данными и реальными масштабами миграции рабочей силы в Российскую Федерацию существует значительный разрыв. Оценки экспертов разнятся. По данным экспертов, «общая численность незаконно находящихся в РФ иностранных граждан может быть оценена в 3–4 млн. Весной и летом, когда прибывают сезонные рабочие, это число возрастает до 5–7 млн человек» [120, с. 12].

Большинство мигрантов, которые работают в России, заняты в оптовой и розничной торговле, строительстве, транспорте и сельском хозяйстве. Подавляющее большинство приезжающих работников в России вынуждены изменить сферу экономической деятельности: менее 30 % работают в той же сфере, что и у себя дома. Около половины из тех, кто работал в сфере здравоохранения и образования, после переезда заняты в сфере торговли.

Образование, навыки и профессиональные знания мигрантов не пользуются спросом на российском рынке труда, и они представлены в профессиональных группах более низкого квалификационного уровня. Значительная часть мигрантов выполняет работу, которая не требует специальных навыков. В народном хозяйстве неквалифицированные рабочие составляют 10,8 % всех занятых и 29,4 % среди иностранцев [121].

По прибытии в Россию большинство мигрантов приобретают более низкий социальный статус, чем они имели в стране происхождения. Нисходящая вертикальная мобильность характерна для представителей всех групп, кроме неквалифицированных рабочих.

На основе статистики проведен анализ экономического развития стран Содружества Независимых Государств, в результате которого выявлена значительная дифференциация стран-участниц по уровню ВВП на душу населения, заработной платы, структуре экономики и демографических показателей.

Нами установлено, что для данной региональной экономической группировки характерна модель двойной мобильности, где действует режим ограниченной мобильности.

Российская Федерация и Казахстан являются странами, которые притягивают большую часть трудовых мигрантов в регионе, основным доминирующим мотивом является более высокая оплата труда (в 3–4 раза выше в России и Казахстане, чем в Таджикистане

и Узбекистане) и уровень жизни. Традиционно трудовые мигранты заполняют не востребуемые среди местного населения сферы занятости, такие как строительство, транспорт и сфера услуг.

Для стран – поставщиков рабочей силы влияние трудовой миграции оказывает влияние на экономическое развитие стран происхождения в части снижения напряженности ситуации на рынке труда, решения проблем дефицита платежного баланса за счет поступления денежных переводов из-за рубежа и повышения уровня жизни в результате снижения бедности домашних хозяйств.

Среди факторов, которые оказывают сдерживающее влияние на мобильность рабочей силы в рамках СНГ, следует перечислить:

1) На мегауровне:

информационные барьеры, различия в языках, стандартах отчетности, незнание иностранных языков, различия стран по религиозным и нравственным ориентирам и ценностям, нерациональная миграционная политика;

2) на макроуровне:

отсутствие общего экономического пространства, структурная дифференциация национальных экономик; несовершенство налогового и правового законодательства, бедность населения, неразвитость рынка доступного жилья, наличие института регистрации (прописки), ограниченный доступ к современным компьютерным технологиям и средствам связи;

3) на мезоуровне:

несоответствие системы образования структуре спроса на рынке труда и недостаточная эффективность рынка образовательных услуг, недостаточное развитие малого бизнеса, неэффективная работа служб занятости;

4) на микроуровне:

недостаточные инвестиции фирм в человеческий капитал, низкий уровень оплаты труда, нежелание работников расстаться с профессией, сложности профессиональной адаптации.

Таким образом, экономический потенциал трудовой мобильности в регионе СНГ реализуется не в полной мере и интенсивность миграционных потоков низка. Росту миграционной активности людей препятствует ряд существующих барьеров.

3.3. Рекомендации по созданию условий для мобильности трудовых ресурсов в рамках СНГ

Как уже отмечалось в п. 3.2, первыми системы учета трудовых мигрантов в Содружестве ввели страны-реципиенты путем учета выдачи разрешений на работу, что лежит в основе статистики учета привлечения иностранной рабочей силы.

Но следует отметить, что точный учет трудовых мигрантов отсутствует, так как страны СНГ ведут его по разным критериям. Одни страны оценивают количество выбывших в течение определенного срока (т. е. величину потоков), другие – количество граждан, не находящихся в государстве постоянного проживания на момент проведения обследования (переписи или опроса).

Регулирование трудовой мобильности и оценка ее масштабов, структуры потоков и контингентов, а также возможные последствия – важная составляющая политики стран – участниц Содружества Независимых Государств. Однако из-за недостатка достоверных данных сложно предпринимать обоснованные решения в миграционной сфере и оценивать эффективность принимаемых мер.

Между государствами – участниками Содружества давно налажен обмен данными на двусторонней и многосторонней основах, однако количество показателей, которые можно использовать для анализа миграционной ситуации, является недостаточным.

Трудовая мобильность имеет огромное значение в Содружестве и для анализа ее влияния странам следует использовать практику выборочных обследований и т. п. с фокусом на трудовую мобильность. Рекомендуются координировать работу национальных статистических агентств по проведению вышеуказанных обследований, чтобы полученные данные были сопоставимы. Для координации работы национальных статистических комитетов предлагается использовать Межгосударственный статистический комитет СНГ, и закрепление подобного рода полномочий нуждается в принятии соответствующего нормативного акта.

Государствам – участникам Содружества следует обмениваться данными на региональном уровне, и координирующим органом может стать статистический комитет СНГ.

Предлагается сформировать базу информационных данных в странах Содружества на основе заключенных соглашений. Международные организации и статистический комитет СНГ отправляют

в национальный статистический орган вопросник с набором данных и получают детализированные показатели по запросам (рис. 3.3).

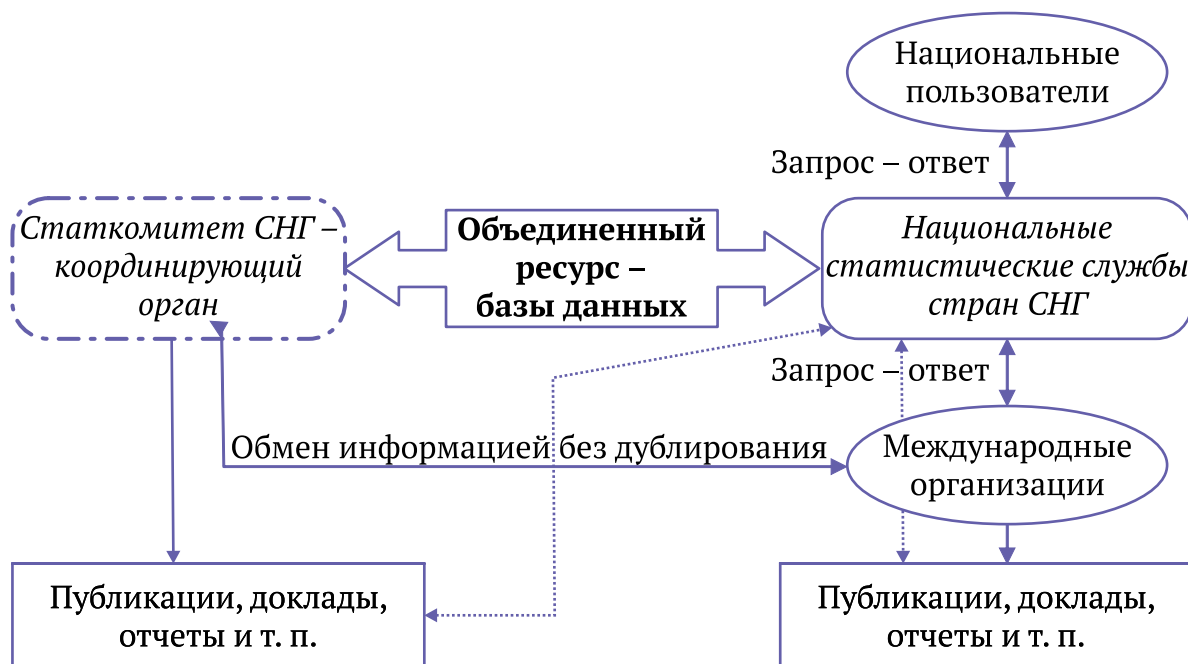


Рис. 3.3. Схема организации сбора и обмена данными в странах СНГ.
Источник: разработка автора

В качестве одного из способов устранения информационных барьеров на пути мобильности в регионе ЕАЭС автор работы предлагает создание *информационного портала о мобильности и передвижении трудовых ресурсов*, подобного тому, который существует в Евросоюзе, – портал EURES Европейской комиссии. На данном ресурсе представлена информация о вакансиях, условиях жизни и труда и региональных рынках рабочей силы в странах ЕС.

Информационный портал представляет собой биржу труда и будет формироваться государственными службами занятости стран СНГ. Благодаря этому возможен быстрый доступ на рынок труда на всех уровнях (местном, национальном и региональном) всех соискателей вакансий, работодателей и агентств по поиску персонала; будет представлена детальная информация о свободных рабочих местах и кандидатах на вакансии.

В странах СНГ и ЕАЭС необходимо создать информационную службу через объединение государственных служб занятости, где будут представлены вакансии в странах и возможность оставить резюме соискателю рабочего места.

Для развития трудовой мобильности и формирования общего рынка труда в государствах СНГ и ЕАЭС предлагается создать *информационно-координационные центры*. Предпосылками формирования центров в странах Евразийского союза является налаживание активных контактов с соответствующими структурами, которые реализуют политику на рынке труда и способствуют улучшению трудовой мобильности, а также гармонизация национальных законов в области занятости и миграционной политики.

Предлагается следующая организационная структура Центра (рис. 3.4).

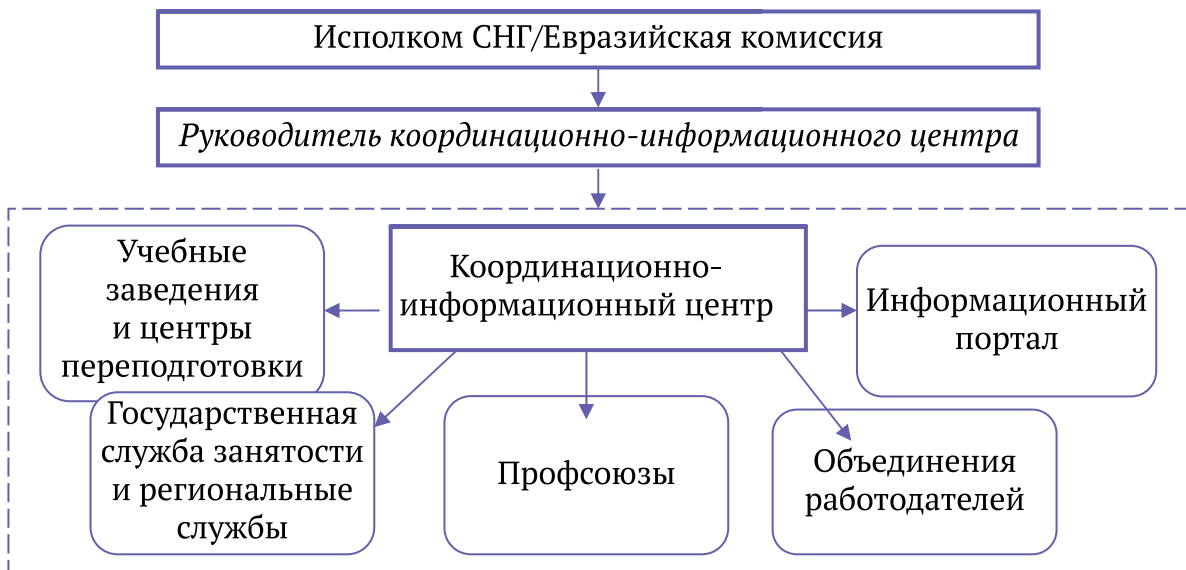


Рис. 3.4. Организационная структура информационно-координационного центра на национальном рынке труда.

И с т о ч н и к: разработка автора

Цель деятельности создаваемых центров – обеспечение мобильности трудовых мигрантов на пространстве Содружества и Евразийского союза. Задачами формируемых структур являются:

- обеспечение обмена вакансиями на уровне региональной интеграционной группировки;
- обеспечение доступа к информации о возможностях и условиях трудоустройства;
- осуществление мониторинга потоков трудящихся мигрантов;
- выявление барьеров на пути трудовой мобильности в странах-членах и формирование предложений по их устранению.

Данные центры создаются в каждой стране – члене интеграционной группировки как координирующая структура, органы власти

должны быть активными участниками их создания и способствовать обмену информацией, подписанию соглашений по гармонизации в области занятости и миграционной политики.

В области законодательства усилия стран Содружества необходимо направить на сближение правовых норм государств-членов в сфере трудовой мобильности и миграции для реализации миграционного потенциала регионального сообщества.

Уровень гармонизации миграционного законодательства в государствах – участниках Содружества Независимых Государств находится на начальной стадии своего оформления. Наиболее развит данный процесс в рамках Евразийского экономического союза и Союзного Государства (подробный анализ проведен в п. 3.1).

На основании проведенного исследования автором предлагается следующий алгоритм действий, который будет способствовать созданию условий для полной реализации потенциала трудовой мобильности в Содружестве Независимых Государств (рис. 3.5):



Рис. 3.5. Алгоритм практических рекомендаций для создания условий реализации трудовой мобильности в СНГ.

И с т о ч н и к: разработка автора

Мобильность рабочей силы в условиях становления инновационной экономики приобретает значимость в связи с важностью развития человеческих ресурсов. Анализ трудовой мобильности в рамках СНГ

показал, что ее уровень является низким и не соответствует потребностям экономик стран – участниц Содружества.

Проводя исследование трудовой мобильности, необходимо иметь достоверные данные о масштабах перемещения работников: сколько работников уезжает из страны (въезжает в страну) по отношению к общей численности экономически активного населения.

Важно отметить, что миграция является связующим звеном между национальными рынками труда и объемы рабочей силы на этих рынках могут значительно отличаться.

Разрабатывая политику, важно учитывать факторы, которые являются пусковым механизмом миграции, или факторы притяжения-выталкивания. Факторы являются зеркальным отражением друг друга в странах исхода и в принимающих странах: это относительный уровень оплаты труда, перспективы карьерного роста, условия труда и окружающая среда. И там, где относительный разрыв (или предполагаемый разрыв) между этими факторами значительный, притяжение страны назначения будет ощутимым.

При разработке политики управления трудовой мобильностью можно выделить два подхода:

- направление, уровень и динамика работников определяются самим рынком;
- разработка и проведение политики, направленной на снижение негативных эффектов миграции.

В нашей стране существует системный свод законов, регулирующий миграционную сферу, и действует примат международного права (ратифицированные Беларусью конвенции Международной организации труда и межправительственные соглашения), однако процесс реформирования не закончен.

Как известно, переход к инновационной экономике сопровождается перераспределением трудовых ресурсов в пользу сферы услуг. В Республике Беларусь наибольшее развитие получила сфера торговли, но для формирования экономики нового типа и устойчивых темпов экономического роста необходимо ускоренное развитие сферы образования и повышение качества подготовки кадров.

Мобильность рабочей силы является фактором, стимулирующим движение к инновационной экономике и требующим совершенствования подходов к управлению миграционными потоками.

Одним из таких способов управления мобильностью является совершенствование системы образования, поскольку образование

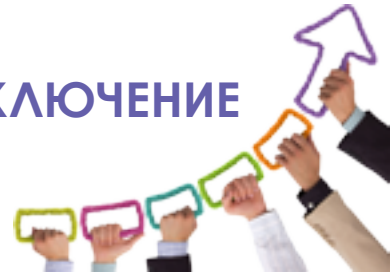
обеспечивает реализацию сравнительных преимуществ и факторов роста белорусской экономики. Инновационная экономика требует повышения качества образовательных услуг. В нашей стране имеет место наличие высокого образовательного потенциала, однако отсутствует эффективное использование человеческих ресурсов.

Предлагается уделить внимание инвестициям в человеческий капитал, созданию более рациональной структуры подготовки кадров, конструктивному взаимодействию промышленных предприятий и учебных заведений, формированию системы образования, где структура спроса и структура предложения специалистов, которых в ней готовят, будут соответствовать друг другу.

Особое внимание следует уделить миграционной политике и разработать собственные приоритеты и селективные программы высококвалифицированной и учебной миграции.

Изучение феномена трудовой мобильности в рамках региональных интеграционных объединений, выявление ее отличительных особенностей на разных уровнях интеграции открывают возможности для оказания регулирующего воздействия на движение рабочей силы для инициирования распределительных процессов, отвечающих требованиям структурной перестройки экономики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ



Трудовая мобильность населения в условиях региональной экономической интеграции характеризуется следующими тенденциями:

а) нарастание объемов миграционных потоков, перемещающихся между странами – членами региональных соглашений;

б) большая склонность к мобильности граждан государств-членов с низким уровнем заработных плат и валового внутреннего продукта;

в) усиление оттока высококвалифицированных специалистов в более богатые страны регионального объединения или в развитые страны (США, Великобритания и др.).

Установлено, что разным региональным интеграционным объединениям присущи определенные формы проявления этих тенденций:

- Европейскому союзу – увеличение миграционных потоков в результате расширения количества государств – членов ЕС, главным образом после расширения 2004 г. и 2007 г.; наблюдается нисходящая трудовая мобильность, трудовые мигранты в большинстве случаев занимают рабочие места, требующие элементарной подготовки, и мало представлены на высококвалифицированных рабочих местах; существование специфических барьеров, ограничивающих мобильность граждан ЕС, – языковые и культурные различия, недостаток информации о системах налогообложения, о признании дипломов, о доступе к социальному и пенсионному обеспечению;

- Карибскому сообществу (КАРИКОМ) – рост миграционных потоков обуславливает гетерогенность в доходах между странами-членами; наличие полной мобильности для граждан КАРИКОМ, имеющих высшее образование; рост потребности в рабочей силе в результате существенного замедления роста населения и его старения; значительные масштабы эмиграции высококвалифицированных специалистов и лиц с высшим образованием в США, Великобританию и Канаду, которые ведут к огромному дефициту специалистов; существование высокого уровня безработицы из-за оттока квалифицированных специалистов, из-за несоответствия квалификации и навыков, необходимых в промышленности;

- Экономическому сообществу стран Западной Африки (ЭКОВАС) – направление миграционных потоков из внутриконтинентальных

стран в прибрежные и из бедных сырьевыми ресурсами в богатые ими; основной сферой приложения труда африканских мигрантов служит неформальный сектор (мелкие кустарные производства, домашняя прислуга и т. п.); внутрирегиональные миграционные потоки в основном носят краткосрочный характер из-за занятости в сельском хозяйстве и его сезонности; наличие значительной возвратной миграции в ответ на ухудшение экономических условий (падение цен на сырьевые ресурсы и т. п.); усиление эмиграции специалистов с высшим образованием в развитые страны; невысокие доходы сдерживают потоки мигрантов в развитые страны; возрастание доли молодежи в общей численности населения и ухудшение окружающей среды (Буркина-Фасо, Мали) ведут к нарастанию объемов миграции в регионе;

- Содружеству Независимых Государств – разница в экономическом развитии стран ведет к дифференциации доходов, что находит отражение в мобильности населения в регионе. Миграционные потоки в регионе генерируются не только экономическими и демографическими причинами, но и наследием бывшего СССР – культурная близость, распространенность русского языка, легкость пересечения границ и географическая близость, родственные и деловые связи. Отмечено, что среди трудовых мигрантов наблюдается нисходящая трудовая мобильность для представителей всех профессиональных групп, кроме неквалифицированных. Для Содружества характерно наличие значительного числа трудовых мигрантов с неурегулированным статусом и работающих без соответствующих разрешительных документов.

Изучение данного явления невозможно без уточнения понятия трудовой мобильности, которое автором предлагается трактовать как временное (краткосрочное) свободное перемещение людей с целью трудоустройства и поиска экономических возможностей в границах региональных экономических сообществ и которое относится к международной миграции.

Исследование показало, что подавляющее большинство теорий объясняют миграцию отдельными, выбранными в качестве ключевых детерминантами, что не отвечает гетерогенной природе миграционных процессов. Систематизация, синтез, определение преимуществ и недостатков различных теоретических подходов позволили обосновать необходимость использования концепции немобильности.

Для решения проблемы комплексного исследования мобильности рабочей силы в условиях интеграции разработана и предложена мето-

дика оценки миграционной привлекательности стран в региональной интеграционной группировке, основанная на группе экономических, социально-демографических и институциональных показателей.

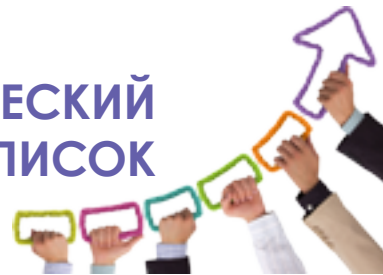
Использование методики дает возможность получить систематизированную информацию и ранжировать страны региональной интеграционной группировки с точки зрения миграционной привлекательности для притока трудовых мигрантов. Это позволяет выявлять направления миграционных потоков в региональном объединении и проводить миграционную политику, отвечающую интересам стран-участниц.

Методика, разработанная автором, позволяет отнести региональные группировки к той или иной модели трудовой мобильности в условиях региональной экономической интеграции. Они представлены следующими разновидностями: европейская модель с режимом полной мобильности и модель двойной мобильности с режимом ограниченной мобильности (КАРИКОМ, ЭКОВАС и СНГ).

В странах Содружества Независимых Государств, которые относятся к модели двойной мобильности с режимом ограниченной мобильности, для создания условий для трудовой мобильности предложен алгоритм мер:

- предлагается для получения более полной и достоверной информации о миграционных потоках трудовых мигрантов наладить учет всем странам Содружества на основе выдачи разрешений на работу и сформировать информационную базу данных стран СНГ, а для координации использовать Межгосударственный статистический комитет СНГ, закрепив за ним соответствующие полномочия;
- рекомендовано для устранения информационных барьеров создание информационного портала о мобильности трудовых ресурсов в СНГ. Для улучшения трудовой мобильности в регионе предлагается создать информационно-координационные центры;
- гармонизировать законодательство стран – участниц СНГ и ратифицировать все подписанные ранее документы в области создания общего рынка труда, занятости и миграции.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК



1. Миграционная ситуация в странах СНГ / Х. Злотник [и др.]. – М., 2009. – 241 с.
2. Надель-Червинская, М. А. Большой толковый словарь иностранных слов в трех томах / М. А. Надель-Червинская, П. П. Червинский. – Ростов н/Д : Феникс, 1995. Т. 2. – 544 с.
3. Люев, А. З. Влияние внешней трудовой миграции на российский рынок труда : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.01 / А. З. Люев. – Нальчик, 2015. – 184 л.
4. Население и трудовые ресурсы РСФСР / под ред. В. М. Моисеенко. – М. : Финансы и статистика, 1982. – 259 с.
5. Бреев, Б. Д. Подвижность населения и трудовых ресурсов / Б. Д. Бреев. – М. : Статистика, 1977. – 176 с.
6. Курман, М. В. Актуальные вопросы демографии. Демографические процессы в СССР в послевоенный период / М. В. Курман. – М. : Статистика, 1976. – 220 с.
7. Рыбаковский, Л. Л. Региональный анализ миграций / Л. Л. Рыбаковский. – М. : Статистика, 1973. – 314 с.
8. Рыбаковский, Л. Л. Миграция населения: прогнозы, факторы, политика / Л. Л. Рыбаковский. – М. : Наука, 1987. – 199 с.
9. Хомра, А. У. Миграция населения: вопросы теории, методики исследования / А. У. Хомра. – Киев : Навук. думка, 1979. – 148 с.
10. Заславская, Т. И. Процессы миграции и их регулирование в социалистическом обществе / Т. И. Заславская, Л. Л. Рыбаковский // Социологические исследования. – 1978. – № 1. – С. 27–33.
11. Хореев, Б. С. Проблемы изучения миграции населения / Б. С. Хореев, В. Н. Чапек. – М. : Мысль, 1978. – 254 с.
12. Миграционная подвижность населения в СССР / под ред. Б. С. Хорева, В. М. Моисеенко. – М. : Статистика, 1974. – 260 с.
13. Ионцев, В. А. Международная миграция населения: теория и история изучения / В. А. Ионцев. – М. : Диалог–МГУ, 1999. – 370 с.
14. Нестерова, А. А. Экономическая интеграция в Европейском Союзе : пособие / А. А. Нестерова, Е. А. Семак. – Минск : Изд. центр БГУ, 2017. – 264 с.
15. Тихонова, Л. Е. Трудовая миграция и миграционная политика Республики Беларусь в рамках интеграции в Евразийский экономический союз / Л. Е. Тихонова, Е. С. Красинец // Журн. междунар. права и междунар. отношений. – 2015. – № 2. – С. 67–71.
16. Метелев, С. Е. Теоретические подходы к анализу международных миграционных процессов / С. Е. Метелев // Экономика и управление. – 2006. – № 4 (25). – С. 53–56.
17. Сорвилов, Б. В. Международная трудовая миграция как глобальная проблема современности / Б. В. Сорвилов, О. А. Репьевская. – Брянск : Дельта, 2009. – 141 с.

18. Нестерова, А. А. Ретроспективный взгляд на теории международной миграции рабочей силы / А. А. Нестерова // Журн. междунар. права и междунар. отношений. – 2010. – № 1 (52). – С. 95–99.
19. Зенькова, И. В. Рынок труда как социально-экономическая категория / И. В. Зенькова // Вестн. Полоцкого гос. ун-та. – 2005. – № 2. – С. 90–93.
20. Нестерова, А. А. Региональные торговые соглашения и рынок труда / А. А. Нестерова // Беларусь в современном мире : материалы XI Междунар. науч. конф., посвящ. 91-летию образования Белорус. гос. ун-та, Минск, 30 окт. 2012 г. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: В. Г. Шадурский (пред.) [и др.]. – Минск : Изд. центр БГУ, 2012. – С. 191–192.
21. WTO General Agreement on Trade in Services (GATS) [Electronic recourse] // WTO. – Mode of access: www.wto.org/english/docs_e/docs_e.htm. – Date of access: 23.12.2010.
22. International Labour Migration Statistics: A Guide for Policymakers. – Suva : ILO, 2015. – 88 p.
23. Panizzon, M. Trade and labour migration. GATS Mode 4 and migration agreements [Electronic recourse] / M. Panizzon // Library of the Friedrich-Ebert-Stiftung. – Mode of access: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/global/06955.pdf>. – Date of access: 07.11.2014.
24. Chauffour, J. P. Preferential trade agreement policies for development: a handbook / J. P. Chauffour, J. C. Maur. – Washington : World Bank Publications, 2011. – 536 p.
25. Иголкин, А. П. Международное разделение труда: модели, тенденции, прогнозы / А. П. Иголкин, В. В. Мотылев. – М. : Междунар. отношения, 1988. – 184 с.
26. Dixit, A. K. Theory of International Trade : A Dual, General Equilibrium approach / A. K. Dixit, V. D. Norman. – Cambridge : Cambridge University Press, 1980. – 339 p.
27. Phelps, E. S. The Statistical Theory of Racism and Sexism / E. S. Phelps // American Economic Review. – 1972. – Vol. 62, issue 4. – P. 659–661.
28. Martin, Ph. Migration and development: The elusive link at the GFMD / Ph. Martin // International Migration Review. – 1990. – Vol. 43, № 2. – P. 431–439.
29. Johnson, H. G. International Trade and Economic Growth: Studies in pure theory / H. G. Johnson. – London : Allen and Unwin, 1958. – 305 p.
30. Rybczynski, T. M. Factor endowment and relative commodity prices / T. M. Rybczynski. – Oxford : Blackwell Publishers, 1955. – 79 p.
31. Mundell, R. A. International Trade and Factor Mobility / R. A. Mundell // American Economic Review. – 1957. – № 47. – P. 321–355.
32. Hicks, J. R. Essays in World Economics / J. R. Hicks. – Oxford : Clarendon Press, 1959. – 109 p.
33. Hufbauer, G. Synthetic Materials and International Trade / G. Hufbauer. – Cambridge : Harvard University Press, 1966. – 379 p.
34. Massey, D. The Handbook of International Migration: The American Experience / D. Massey. – New York : Russell Sage Foundation, 1999. – 473 p.
35. Krugman, P. R. Center and Periphery. Geography and Trade / P. R. Krugman. – Cambridge : The MIT Press, 1991. – 142 p.

36. Krugman, P. R. Increasing Returns and Economic Geography / P. R. Krugman // *The Journal of Political Economy*. – 1991. – Vol. 99, № 3. – P. 483–499.
37. Krugman, P. R. The Role of Geography in Development / P. R. Krugman // *International Regional Science Review*. – 1999. – Vol. 22, № 2. – P. 142–161.
38. Martin, Ph. Reaping the economic and social benefits of labour mobility: ASEAN / Ph. Martin, M. Abella. – Bangkok : ILO, 2014. – 60 p.
39. Martin, Ph. Trade and migration: NAFTA and agriculture / Ph. Martin. – Washington : Institute for International Economics, 1993. – 121 p.
40. Gerking, S. Factor rewards and the international migration of unskilled labour: A model with capital mobility / S. Gerking, J. Mutti // *Journal of International Economics*. – 1983. – Vol. 14, № 3–4. – P. 367–380.
41. Нестерова, А. А. Региональные рынки труда в условиях глобализации / А. А. Нестерова // *Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость : материалы IV Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 19–20 мая 2011 г. : в 2 т. / БГЭУ; редкол. В. Н. Шимов [и др.]*. – Минск, 2011. – Т. 1. – С. 136–139.
42. Bodvarsson, Ö. The economics of immigration. Theory and policy / Ö. Bodvarsson, H. Vandenberg. – Berlin : Springer, 2013. – 459 p.
43. Большова, Н. В. Германия: мигранты турецкого происхождения почти не вовлечены в политическую жизнь [Электронный ресурс] / Н. В. Большова // *Московский гос. ин-т междунар. отношений*. – Режим доступа: old.mgimo.ru/experts/document240923.phtml. – Дата доступа: 12. 09. 2015.
44. Морозов, Д. Ю. Североафриканская миграция во Франции / Д. Ю. Морозов. – М. : ИЭА РАН, 2009. – 40 с.
45. Hicks, J. The Theory of Wages / J. Hicks. – London : Macmillan, 1932. – 82 p.
46. Lewis, W. A. Economic Development with Unlimited Supplies of Labour / W. A. Lewis. – The Manchester School. – 1954. – Vol. 22. – P. 139–191.
47. Wallerstein, I. The Modern World System: Capitalist Agriculture and the Origins of the European World-Economy / I. Wallerstein. – New York : Academic Press, 1976. – 440 p.
48. Wallerstein, I. The Modern World System. Mercantilism and the Consolidation of the European World Economy, 1600–1750 / I. Wallerstein. – New York : Academic Press, 1980. – 479 p.
49. Sassen, S. Globalization and its Discontents: Essays on the New Mobility of People and Money / S. Sassen. – New York : The New Press, 1998. – 254 p.
50. Piore, M. J. Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Society / M. J. Piore. – Cambridge : Cambridge University Press, 1979. – 229 p.
51. Portes, A. The Economic Sociology of Immigration / A. Portes. – New York : Russell Sage, 1995. – 310 p.
52. Harris, J. R. Migration, Unemployment and Development: A Two-sector Analysis / J. R. Harris, M. P. Todaro // *American Economic Review*. – 1970. – № 60. – P. 126–142.
53. Becker, G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / G. S. Becker. – New York : Columbia University Press, 1975. – 23 p.
54. Sjaastad, L. A. The Cost and Return of Human Migration / L. A. Sjaastad // *Journal of Political Economy*. – 1962. – Vol. 70, is. 5, part 2. – P. 83–105.

55. Courhene, T. J. Interprovincial Migration and Economic Adujstment / T. J. Courhene // *The Canadian Journal of Economics*. – 2002. – Vol. 3, № 4. – P. 289–341.
56. Ehrenberg, R. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy* / R. Ehrenberg, R. Smiht. – New York : Harper Collins College Publishers, 1994. – 709 p.
57. Topel, R. H. Local Labor Market / R. H. Topel // *Journal of Political Economy*. – 1986. – Vol. 94, is. 3. – P. 112–143.
58. Fischer, P. Should I Stay or Should I Go? / P. Fischer, A. Martin, T. Straubhaar // *International Migration, Immobility and Development. Multidisciplinary Perspectives*; eds.: T. Hammar [et al.]. – Oxford : Berg, 1997. – P. 278–324.
59. Stark, O. S. The New Economics of Labor Migration / O. S. Stark, D. E. Bloom // *American Economic Review*. – 1985. – № 75. – P. 173–178.
60. Милгром, П. Экономика, организация и менеджмент / П. Милгром, Дж. Робертс. – СПб. : Экономическая школа, 2001. – 422 с.
61. Taylor, J. E. The New Economics of Labour Migration and the Role of Remittances in the Migration Process / J. E. Taylor // *International Migration*. – 1999. – № 37. – P. 63–88.
62. Bourdieu, P. *Handbook of Theory and Research for Sociology of Education: An International Assessment of New Research and Theory* / P. Bourdieu. – New York, London : Greenwood Press, 1986. – 384 p.
63. Bourdieu, P. *An Invitation to Reflexive Sociology* / P. Bourdieu, L. Wacquant. – Cambridge, Oxford : Polity Press, 1992. – 348 p.
64. Нестерова, А. А. К вопросу о теории немобильности / А. А. Нестерова // Беларусь в современном мире : материалы XIII Междунар. науч. конф., посвящ. 93-летию образования Белорус. гос. ун-та, Минск, 30 окт. 2014 г. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: В. Г. Шадурский [и др.]. – Минск : Изд. центр БГУ, 2014. – С. 223–225.
65. Сараева, О. В. Миграционная политика как механизм регулирования трудовых ресурсов в Российской Федерации и Республике Татарстан : автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / О. В. Сараева // Казанский гос. технол. ун-т. – Казань, 2006. – 26 с.
66. *Tackling the Policy Challenges of Migration: Regulation, Integration, Development* / Development Centre Studies. – Paris : OECD Publishing, 2011. – 152 p.
67. Новоселов, А. С. Теория региональных рынков : учебник / А. С. Новоселов ; отв. ред. А. Р. Бервальд. – Ростов н/Д : Феникс ; Новосибирск, 2002. – 446 с.
68. Баженова, О. В. Мировой рынок труда в условиях глобализации : автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08. 00. 01 / О. В. Баженова ; Росс. экономическая академия им. Г. В. Плеханова. – М., 2005. – 24 с.
69. Рязанцев, С. В. Мировой рынок труда и международная миграция / С. В. Рязанцев, М. Ф. Ткаченко. – М. : Экономика, 2010. – 303 с.
70. Концепция поэтапного формирования общего рынка труда и регулирования миграции рабочей силы государств – участников СНГ [Электронный ресурс] : одобр. Решением Экон. совета СНГ 15 дек. 2000 г. // Исполнительный комитет СНГ. – Режим доступа: <http://www.cis.minsk.by/page.php?id=14686>. – Дата доступа: 15.11.2014.
71. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М. : Финансы и статистика, 2012. – 496 с.

72. Долгова, А. И. Россия, Беларусь: формирование общего рынка труда / А. И. Долгова // Человек и труд. – 2007. – № 2. – С. 66–70.
73. Крысин, Л. П. Толковый словарь иноязычных слов / Л. П. Крысин. – М., 1998. – 847 с.
74. Labour Mobility in Regional Trade Agreements. – Paris : OECD Publishing, 2002. – 19 с.
75. Рассмотрение проблем организации управления в контексте изменяющегося характера трудовой миграции. Доклад IV. – Женева : Междунар. бюро труда, 2017. – 91 с.
76. Free Movement of Workers and Labour Market Adjustment: Recent Experiences from OECD Countries and the European Union. – Paris : OECD Publishing, 2012. – 300 p.
77. Molle, W. The Economics of European Integration: Theory, Practice, Policy / W. Molle. – Surrey : Ashgate Aldershot, 1997. – 376 p.
78. Нестерова, А. А. Трудовая миграция турецких рабочих в страны Европейского союза / А. А. Нестерова // Проблемы устойчивого развития экономики в условиях геополитических вызовов современности : материалы междунар. заоч. науч.-практ. конф., Чебоксары, 28 нояб. 2016 г. / Чуваш. ун-т. – Чебоксары : Изд-во Чуваш. ун-та, 2017. – С. 176–181.
79. Нестерова, А. А. Мобильность рабочей силы в Европейском союзе / А. А. Нестерова // Журн. междунар. права и междунар. отношений. – 2012. – № 4 (63). – С. 84–90.
80. Семак, Е. А. Экономическая интеграция в Европейском союзе : пособие / Е. А. Семак, А. А. Нестерова. – Минск : Изд. центр БГУ, 2017. – 264 с.
81. Study on Active Inclusion of Migrants: IZA Research Report 43 / K. F. Zimmermann [et al.]. – Bonn, 2012. – 183 p.
82. Labour Mobility within the EU in the Context of Enlargement and the Functioning of Transitional Arrangements: Final Report / H. Brücker [et al.] ; European Integration Consortium (IAB, CMR, FRDB, GEP, WIFO, wiiw). – Nuremberg, 2009. – 179 p.
83. Zaiceva, A. E. Scale, Diversity, and Determinants of Labour Migration in Europe / A. E. Zaiceva, K. F. Zimmermann // Oxford Review of Economic Policy. – 2008. – Vol. 24, № 3. – P. 427–451.
84. Dietz, B. Migration, remittances and the current economic crisis: Implications for Central and Eastern Europe [Electronic resource] / B. Dietz // The Leibniz Institute for East and Southeast European Studies. – Mode of access: <http://www.oei-dokumente.de/publikationen/info/info-42.pdf>. – Date of access: 17.12.2014.
85. Tsoukalis, L. The New European Economy Revisited / L. Tsoukalis. – Oxford : Oxford University Press, 1997. – 320 p.
86. Grubb, D. Employment regulation and patterns of work in EU countries / D. Grubb, W. Wells // OECD Economic Studies. – 1993. – № 21. – P. 7–58.
87. Employment and Social Developments in Europe 2015. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2016. – 472 p.
88. Scientific Report on the Mobility of Cross-Border Workers within the EU–27/EEA/EFTA Countries [Electronic resource] // The European Commission. – Mode of access: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=Scientific+Rep>

ort+on+the+Mobility+of+Cross-Border+Workers&mode=advancedSubmit&langId=en&search=search. – Date of access: 12.09.2015.

89. World bank. Data [Electronic resource]. – Mode of access: https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?end=2016&locations=S3&name_desc=false&start=2011. – Date of access: 27.08.2016. World bank. Data [Electronic resource]. – Mode of access: https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?end=2016&locations=S3&name_desc=false&start=2011. – Date of access: 27.08.2017.

90. Regional integration: towards an inclusive value chain strategy. – Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC), 2014. – 117 p.

91. CARICOM'S Selected Economic Indicators 2002, 2006–2010. A Statistical Profile of the CARICOM Single Market and Economy [Electronic resource] / Regional Statistics Programmers Caribbean Community (CARICOM) Secretariat. – Mode of access: http://caricomstats.org/Files/Publications/Economic%20Handbook/SelectedEconIndicators_2010.pdf. – Date of access: 01.09.2013.

92. The employment situation in Latin America and the Caribbean. Conditional transfer programmes and the labour market [Electronic resource] / Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC) and the Subregional Office for the South Cone of Latin America of the International Labour Organization (ILO). – Mode of access: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/1/52921/eclac-iloN10.pdf>. – Date of access: 01.09.2013.

93. Updated Economic Overview of Latin America and the Caribbean 2013 [Electronic resource] / Economic Development Division of ECLAC, 2014. – Mode of access: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/6/52696/UpdatedEconomicOverview2013.pdf>. – Date of access: 01.09.2013.

94. Statistical Yearbook for Latin America and the Caribbean [Electronic resource] / Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC), 2013. – Mode of access: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/5/51945/AnuarioEstadistico2013.pdf>. – Date of access: 06.09.2013.

95. Caribbean Trade and Investment Report 2016: Corporate Integration and Cross-border Development [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.caricom.org/jsp/community/regional_issues/ctir2016_index.jsp. – Date of access: 09.06.2017.

96. Labour Market Trends and Implications of Regional Integration. – ECLAC, 2005. – 42 p.

97. Human mobility in the Caribbean: Circulation of skills and immigration from the South. Research report ACPOBS/2013/PUB16. – Brussel : International Organization for Migration (IOM), 2013. – 114 p.

98. Caribbean Trade and Investment Report 2015: Corporate Integration and Cross-border Development [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.caricom.org/jsp/community/regional_issues/ctir2015_index.jsp. – Date of access: 07.11.2016.

99. Migration and Remittances. Factbook 2011 / The International Bank for Reconstruction and Development. – Washington : The World Bank, 2011. – 290 p.

100. Lewis, P. Training nurses for export: A viable development strategy? / P. Lewis. – Social and Economic Studies. – 2011. – № 60 (2). – P. 67–104.

101. Assessing Regional Integration in Africa (ARIA VI): Harmonizing Policies to Transform the Trading Environment [Electronic resource] / Economic Commission for

Africa, 2014. – Mode of access: http://www.uneca.org/sites/default/files/publications/aria_vi_english_full.pdf. – Date of access: 29.11.2015.

102. Two Decades of Trade Liberalisation and Market Expansion in Eastern Africa. Towards a New Economic Geography? [Electronic resource] / United Nations Economic Commission for Africa. Sub-Regional Office for Eastern Africa, 2013. – Mode of access: http://www.uneca.org/sites/default/files/publications/two_decades_of_trade_liberalisation.pdf. – Date of access: 29.11.2015.

103. Dynamic Industrial Policy in Africa: Innovative Institution. Economic Report on Africa 2014 [Electronic resource] / United Nations Economic Commission for Africa, 2014. – Mode of access: http://repository.uneca.org/unecawebsite/sites/default/files/page_attachments/final_era2014_march25_en.pdf. – Date of access: 29.11.2015.

104. Assessing Regional Integration in Africa. ECA Policy Research Report. – Addis Ababa, Economic Commission for Africa, 2010. – 280 p.

105. Абрамова, И. О. Население Африки в новой глобальной экономике / И. О. Абрамова. – М. : Институт Африки РАН, 2010. – 494 с.

106. Emerging Issues in West Africa: Developments in Regional Integration in 2012. – Addis Ababa, Economic Commission for Africa, 2012. – 64 p.

107. Миграции в Африке / А. Б. Беляев [и др.]. – М. : Наука, 1994. – 189 с.

108. Docquier, F. Brain Drain and Inequality Across Nations [Electronic resource] / F. Docquier // Discussion Paper. – 2006. – № 2440. – Mode of access: <http://ftp.iza.org/dp2440.pdf>. – Date of access: 21.12.2015.

109. West African Mobility and Migration Policies of OECD Countries. – Paris : OECD Publishing, 2008. – 179 p.

110. Assessing Regional Integration in Africa (ARIA V): Towards an African Continental Free Trade Area. – United Nations, Economic Commission for Africa, 2012. – 168 p.

111. Трудовая миграция и социальное обеспечение трудящихся в Евразийском экономическом союзе. – М. : Евразийская экономическая комиссия, 2016. – 62 с.

112. Евразийская интеграция: теоретико-методологические и практические аспекты. – М. : ИСПИ РАН, 2015. – 118 с.

113. Беларусь и страны мира : стат. сб. / под ред. И. В. Медведева. – Минск : Национальный статистический комитет, 2016. – 389 с.

114. Мобильность пенсий в рамках Евразийского экономического союза и СНГ. – М. : ЦИИ ЕАБР, 2014. – 102 с.

115. Труд и занятость в Республике Беларусь : стат. сб. – Минск : Национальный статистический комитет, 2016. – 292 с.

116. Тихонова, Л. Е. Современные особенности международной миграции на постоянное место жительства в Республику Беларусь / Л. Е. Тихонова, И. И. Радюнович // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2015. – № 1 (47). – С. 83–87.

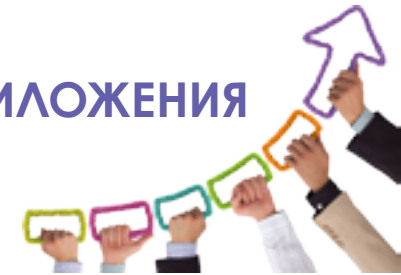
117. На пути к миграционной политике, основанной на фактах. Рекомендации по улучшению доступности, качества и сопоставимости данных по миграции в Республике Казахстан, Кыргызской Республике, Российской Федерации и Республике Таджикистан. – Вена : Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ), 2014. – 152 с.

118. Рязанцев, С. В. Трудовая миграция из стран Центральной Азии в Россию / С. В. Рязанцев // Мир перемен. – 2016. – № 3. – С. 34–44.

119. Трудовая миграция и трудоемкие отрасли в Кыргызстане и Таджикистане: возможности для человеческого развития в Центральной Азии / Т. С. Коробчук [и др.]. – СПб. : ЦИИ ЕАБР, 2015. – 127 с.

120. Система индикаторов евразийской интеграции II / Е. Б. Батлер [и др.] ; под ред. Е. Ю. Винокурова. – СПб. : ЦИИ ЕАБР, 2014. – 110 с.

121. Ивахнюк, И. В. Центральная Азия: миграция как ресурс развития [Электронный ресурс] / И. В. Ивахнюк // Российский совет по международным делам. – Режим доступа: http://russiancouncil.ru/inner/?id_4=6864#top-content. – Дата доступа: 10.03.2017.



Общий индекс миграционной привлекательности стран ЕС

Страна	Общий экономический индекс			Общий социально-демографический индекс			Общий индекс миграционной привлекательности		
	2011	2016	изменение	2011	2016	изменение	2011	2016	изменение
Австрия	0,3789	0,3635	-0,0154	0,6402	0,5839	-0,0563	0,673	0,6491	-0,0239
Болгария	0,0032	0,003	-0,0002	0,6934	0,8751	0,1817	0,5655	0,626	0,0605
Бельгия	0,4658	0,4674	0,0016	0,7507	0,7189	-0,0318	0,7388	0,7288	-0,01
Великобритания	0,6014	0,6123	0,0109	0,506	0,5271	0,0211	0,7024	0,7131	0,0107
Германия	0,6546	0,6934	0,0388	0,6315	0,6602	0,0287	0,762	0,7845	0,0225
Венгрия	0,0623	0,0636	0,0013	0,7323	0,7335	0,0012	0,5982	0,599	0,008
Греция	0,2161	0,1636	-0,0525	0,5903	0,5718	-0,0185	0,6021	0,5785	-0,0236
Италия	0,4814	0,4264	-0,055	0,9172	0,8701	-0,471	0,7995	0,7655	-0,034
Испания	0,3622	0,3427	-0,0195	0,4308	0,5615	0,1307	0,5977	0,6347	0,037
Дания	0,5218	0,5226	0,0008	0,4866	0,4162	-0,0704	0,6695	0,6463	-0,0232
Ирландия	0,4838	0,5376	0,0538	0,5004	0,7094	0,209	0,6614	0,749	0,0876
Литва	0,0508	0,0602	0,0094	0,3857	0,5136	0,1279	0,4788	0,5246	0,0458
Латвия	0,0589	0,0718	0,0129	0,3799	0,6592	0,2793	0,4796	0,577	0,0947

Окончание таблицы

Страна	Общий экономический индекс			Общий социально-демографический индекс			Общий индекс миграционной привлекательности		
	2011	2016	изменение	2011	2016	изменение	2011	2016	изменение
Кипр	0,2521	0,2118	-0,0403	0,3986	0,3587	-0,0399	0,5502	0,5235	-0,0267
Мальта	0,1841	0,1807	-0,0034	0,7699	0,7045	-0,0654	0,6513	0,6284	-0,0229
Нидерланды	0,5218	0,5164	-0,0054	0,5587	0,4771	-0,0816	0,6935	0,6645	-0,029
Люксембург	0,7534	0,7456	-0,0078	0,7873	0,6864	-0,1009	0,8469	0,8107	-0,0362
Словения	0,2004	0,1983	-0,0019	0,7054	0,7992	0,0938	0,6353	0,6658	0,0305
Словакия	0,0903	0,0903	0,0	0,4702	0,6271	0,1569	0,5202	0,5725	0,0523
Польша	0,1135	0,1109	-0,0024	0,6177	0,7403	0,1226	0,5771	0,6171	0,04
Финляндия	0,3893	0,4072	0,0179	0,5675	0,54	-0,0275	0,6523	0,6491	-0,0032
Франция	0,6208	0,6007	-0,0201	0,63	0,5946	-0,0354	0,7503	0,7318	-0,0185
Португалия	0,1762	0,1586	-0,0176	0,579	0,6178	0,0388	0,5851	0,5921	0,007
Румыния	0,0259	0,0332	0,0073	0,7783	0,8592	0,0809	0,6014	0,6308	0,0294
Хорватия	0,0916	0,0816	-0,0100	0,6861	0,6841	-0,002	0,5926	0,5886	-0,004
Швеция	0,4842	0,4579	-0,0263	0,4198	0,4283	0,0085	0,6347	0,6287	-0,006
Чехия	0,109	0,1031	-0,0059	0,6889	0,773	0,0841	0,5993	0,6254	0,0261
Эстония	0,0915	0,1073	0,0158	0,443	0,6695	0,2265	0,5115	0,5923	0,0808

И с т о ч н и к: разработка автора.

Общий индекс миграционной привлекательности стран КАРИКОМ

Страна	Общий экономический индекс			Общий социально-демографический индекс			Общий индекс миграционной привлекательности		
	2011	2016	+\\-	2011	2016	+\\-	2011	2016	+\\-
Антигуа и Барбуда	0,4867	0,5226	0,0359	0,1818	0,1111	-0,0707	0,3343	0,3169	-0,0174
Багамские острова	0,5333	0,603	0,0697	0,155	0,1415	-0,0145	0,3442	0,3723	0,0281
Барбадос	0,5872	0,5364	-0,0508	0,4075	0,542	0,1345	0,4974	0,5392	0,0418
Белиз	0,1787	0,186	0,0073	0,6412	0,6657	0,0245	0,41	0,4259	0,0159
Доминика	0,2409	0,2148	-0,0261						
Гренада	0,1799	0,204	0,0241	0,2273	0,2778	0,0505	0,2036	0,2409	0,0373
Гайана	0,0906	0,1172	0,0266	0,6454	0,446	-0,1994	0,368	0,2816	-0,0864
Гаити	0,0938	0,1221	0,0283	0,6726	0,7076	0,035	0,3832	0,4149	0,0317
Ямайка	0,5897	0,6147	0,025	0,4911	0,3408	-0,1503	0,5404	0,4778	-0,0626
Монтсеррат	-	-	-						
Сент-Китс и Невис	0,3667	0,3817	0,015						
Сент-Люсия	0,377	0,3357	-0,0413	0,1818	0,1364	-0,0454	0,2794	0,2361	-0,0433
Сент-Винсент и Гренадины	0,1762	0,1747	-0,0015	0,1889	0,1521	-0,0368	0,1826	0,1634	-0,0192
Суринам	0,2312	0,1627	-0,0685	0,6953	0,49	-0,2053	0,4633	0,3264	-0,1369
Тринидад и Тобаго	0,68	0,58	0,1	0,5	0,5556	0,0556	0,59	0,5678	-0,0222

И с т о ч н и к: разработка автора.

Общий индекс миграционной привлекательности стран ЭКОВАС

Страна	Общий экономический индекс			Общий социально-демографический индекс			Общий индекс миграционной привлекательности		
	2011	2016	+/-	2011	2016	+/-	2011	2016	+/-
Бенин	0,0775	0,0848	0,0073	0,7813	0,7895	0,0082	0,4294	0,4372	0,0078
Буркина-Фасо	0,0374	0,0454	0,008	0,8345	0,8336	-0,0009	0,436	0,4395	0,0035
Гамбия	0,0153	0,0178	0,0025	0,375	0,3684	-0,0082	0,1952	0,1931	-0,0021
Гана	0,3402	0,3586	0,0184	0,6347	0,627	-0,0077	0,4875	0,4928	0,0053
Гвинея	0,0366	0,0485	0,0119	0,6774	0,6884	0,011	0,357	0,3685	0,0015
Гвинея-Бисау	0,0577	0,0566	-0,0011	0,6497	0,6664	0,0167	0,3537	0,3615	0,0078
Кабо-Верде	0,0367	0,3688	0,0018	0,3293	0,3345	0,0052	0,3483	0,3517	0,0034
Кот-д'Ивуар	0,2937	0,3518	0,0581	0,6387	0,6449	0,0062	0,4662	0,4984	0,0322
Либерия	0,0097	0,0139	0,0042	0,7337	0,7372	0,0035	0,3717	0,3756	0,0039
Мали	0,0749	0,0766	0,0017	0,8024	0,7974	-0,0050	0,4387	0,437	-0,001
Нигер	0,0117	0,0135	0,0018	0,9754	0,9722	-0,0032	0,4936	0,4929	-0,0007
Нигерия	0,8844	0,8963	0,0119	0,7016	0,7724	0,0708	0,793	0,8344	0,0414
Сенегал	0,1807	0,1703	-0,0104	0,647	0,694	0,047	0,4139	0,4322	0,0183
Сьерра-Леоне	0,0133	0,0215	0,0082	0,7408	0,7546	0,0092	0,3771	0,3881	0,011
Того	0,0212	0,0307	0,0095	0,6774	0,6884	0,0110	0,3493	0,3596	0,0103

И с т о ч н и к: разработка автора.

Общий индекс миграционной привлекательности стран СНГ

Страна	Общий экономический индекс			Общий социально-демографический индекс			Общий индекс миграционной привлекательности		
	2011	2016	+/-	2011	2016	+/-	2011	2016	+/-
Азербайджан	0,3421	0,2824	-0,0597	0,4442	0,4423	0,0017	0,4288	0,4082	-0,0206
Армения	0,1602	0,3256	0,1654	0,1539	0,1667	0,0128	0,2714	0,3308	0,0594
Республика Беларусь	0,2665	0,3716	0,1051	0,6154	0,7084	0,093	0,6273	0,6933	0,066
Казахстан	0,5464	0,5307	-0,0157	0,5596	0,6892	0,1296	0,702	0,74	0,0038
Кыргызстан	0,0576	0,0766	0,0019	0,5874	0,6958	0,1084	0,3817	0,4241	0,0424
Молдова	0,0162	0,1474	0,1312	0,3305	0,362	0,0315	0,2822	0,3365	0,0543
Российская Федерация	1	1	0,0	0,4131	0,5489	0,1358	0,8044	0,8496	0,0452
Таджикистан	0	0	0,0	0,7034	0,6841	-0,0193	0,4011	0,3947	-0,0064
Туркменистан	0,2199	0,427	0,2071	0,5292	0,5016	-0,0276	0,2497	0,3095	0,0598
Узбекистан	0,0371	0,1065	0,0694	0,5676	0,534	-0,0336	0,2016	0,2135	0,0119

И с т о ч н и к: разработка автора.