

## **МЕЖДУНАРОДНАЯ МИГРАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В КОНТЕКСТЕ ГЕОПОЛИТИЧЕСКИХ ТЕНДЕНЦИЙ**

**Я.В. Галич**  
(Россия, г. Ставрополь)

Одним из проявлений интернационализации и демократизации хозяйственной и социально-культурной жизни человечества, а также последствий острых межнациональных противоречий, прямых столкновений между народами и странами, чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий являются крупномасштабные внутри-страновые и межстрановые перемещения населения и трудовых ресурсов в разных формах.

Межстрановая миграция населения и трудовых ресурсов возникает при наличии значительного контраста в уровнях экономического и социального развития и темпах естественного демографического прироста стран, принимающих и отдающих рабочую силу. Географическими центрами иммиграции являются наиболее развитые страны, такие как США, Канада, Австралия, большинство западноевропейских стран, а также страны с высокими доходами от продажи нефти и бурным экономическим ростом (Саудовская Аравия, Бахрейн, Кувейт, Объединенные Арабские Эмираты и т.д.).

Однако для современного интеллектуального рынка труда не характерно авантюрно-эксплуатационное минутно-потребительское отношение к человеку, его возможностям как совершенно не оправдавшее себя на практике. В масштабе экономики господствует многократно проверенный международной практикой, поощряемый во всех странах передовыми процветающими корпорациями принцип: «прежде чем с человека спрашивать, ему многое нужно дать». И потому современный рынок труда имеет мощную корневую систему. Он опирается на гигантские организационные структуры, охватывающие не только экономику, но и многочисленные государственные, общественные и частные институты, включая национальную систему образования, в том числе принадлежащую фирмам, учреждения культуры, здравоохранения, различные некоммерческие социальные организации, институт семьи.

Государственная политика рынка труда в западных странах исходит из того, что активная жизненная позиция, стремление к развитию и самоутверждению, присущая корпорации, предприятию и любому трудящемуся, возникает не под влиянием директивных указаний со стороны и не под давлением каких-то внешних сил. Напротив, подобные устремления зарождаются не только как следствие внутренних побуждений и реализуются путем самостоятельных решений и действий. Для этого необходима конкурентная среда и наличие для всех примерно равных возможностей достижения наилучших результатов. Задача государства состоит в обеспечении наиболее благоприятных экономических, в том числе налоговых, социальных и культурных возможностей развития страны. Эффективность подобной концепции подтверждает опыт развития западного общества 70–80-х гг. Государство ни при каких обстоятельствах не выступает давящей директивной силой, наделившей само себя монопольными правами регулировщика рынка труда. Опыт развития западной цивилизации показывает, что подобная ситуация неминуемо приводит к исчезновению эволюционных потенций в обществе и его деградации<sup>1</sup>.

Международное разделение труда как высшая ступень развития общественного территориального разделения труда между странами, предусматривающая устойчивую концентрацию производства определенной продукции в отдельных странах, предусматривает наличие в различных странах трудовых ресурсов различного объема и квалификационного состава. Широкая трактовка международного разделения труда как обособления отдельных видов человеческой деятельности необязательно подразумевает его последующую кооперацию – основанный на международном разделении труда устойчивый обмен между странами продуктами, производимыми ими с наибольшей экономической эффективностью. Но если такая кооперация осуществляется, то происходит она может в двух формах: международного обмена товарами

(международной торговли), произведенными на основе разделения труда, либо на основе межгосударственного перемещения самого труда – международной трудовой миграции.

Общий уровень квалификации трудовых ресурсов сегодня таков, что предпринимательством успешно занимаются представители практически всех профессий, причем рабочие в данном отношении держат пальму первенства.

Вложения средств в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы в условиях рыночной экономики. Неслучайно прямые затраты частного бизнеса, например в США, на все виды обучения возросли уже к началу 80-х гг. до \$30 млрд, а полные частные и государственные затраты с учетом выплат компенсаций за время обучения достигли \$100 млрд<sup>2</sup>.

Международная миграция – явление далеко не новое. В условиях неразвитости статистики и пограничной системы потоки международных мигрантов вообще не фиксировались государственными органами. Да и сегодня определить точно объемы международного перемещения этого важнейшего фактора производства представляется довольно сложным.

Международная (внешняя) миграция существует в разных формах: трудовой, семейной, рекреационной, туристической и др. На начало 1995 г. в мире насчитывалось более 35 млн трудящихся-мигрантов против 3,2 млн в 1960 г. Если считать, что на каждого трудящегося-мигранта приходится 3 иждивенца, то численность мигрирующего населения в середине 90-х гг. превышает 100 млн чел.<sup>3</sup>

Причинами миграции рабочей силы являются факторы как экономического, так и неэкономического характера. К причинам неэкономического типа относятся: политические, национальные, религиозные, расовые, семейные и др.

Причины экономического характера кроются в различном экономическом уровне развития отдельных стран. Рабочая сила перемещается из стран с низким уровнем жизни в страны с более высоким уровнем. Объективно возможность миграции появляется вследствие национальных различий в условиях заработной платы.

Развитие средств транспортной связи, в свою очередь, способствует существенному развитию международной трудовой миграции.

Особо следует отметить международную миграцию рабочей силы в рамках стран ЕС. В ЕС принята «Хартия основных социальных прав рабочих ЕЭС» (подписана 9 декабря 1989 г.).

В разделе I «Хартии» записано: 1) «каждый работник ЕЭС должен иметь право свободного перемещения по территории Сообщества, подчиняясь правилам и ограничениям, обусловленным общественным порядком, общественной безопасностью и здоровьем»; 2) «свобода перемещения должна давать право каждому работнику выбрать любое занятие или профессию в ЕЭС на основе принципов равноправия, касающихся трудоустройства, условий труда и социальной защиты в принимающей стране»<sup>4</sup>.

В «Хартии» декларируется, что строительство единого экономического пространства подкрепляется его социальным обеспечением.

По мнению некоторых специалистов, воплощение принципов свободы перемещения внутри ЕС может привести к тому, что высококвалифицированные кадры, инженеры могут сконцентрироваться в наиболее развитых регионах. Низкоквалифицированные работники окажутся менее мобильными.

Результатом миграции рабочей силы внутри ЕС может стать его демпинг. Так, португальские предприятия отправляют своих рабочих на строительство во Францию и ФРГ на условиях оплаты труда, устанавливаемых ниже национальных стандартов.

Изучение модели миграции рабочей силы в рамках ЕС весьма полезно для учета особенностей становления в перспективе рынка трудовых ресурсов СНГ.

Важным будет упомянуть о миграции рабочей силы в рамках бывших социалистических стран, а также в СНГ. В свое время бывший СССР импортировал рабочую силу из Болгарии, Вьетнама, Северной Кореи. С возникновением РФ к числу этих стран добавились рабочие из Китая. В настоящее время, по официальным данным, в

России трудятся 40 тыс. китайцев. Наряду с организованным импортом рабочей силы из Китая, имеет место стихийный приток мигрантов из Китая на территорию России. По некоторым оценкам российских специалистов, существует «опасность колонизации» российского Дальнего Востока и Сибири его многонаселенным соседом. И видимо, стремясь обеспечить реализацию своего проекта глобализации, в декабре 2002 г. правительство КНР приняло решение об отмене порога деторождения в северных провинциях страны, приграничных с Россией, тем самым реализуя сценарий глобализации<sup>5</sup>.

Большой приток рабочей силы отмечается в столице России. В Москве работают иностранные рабочие и специалисты из 78 стран мира.

ЮФО выделяется среди других регионов страны активностью миграционных процессов. Миграция, в том числе вынужденная и трудовая, уже более полутора десятилетий является «визитной карточкой» южно-российского региона. Расположенные в регионе «горячие точки», близкие конфликты в соседних странах, достаточно благоприятные климатические условия сделали территорию округа притягательной для миграционных потоков. С 1990 по 2001 г. коэффициент миграционного прироста в целом по России составил 21,4 %, по Северо-Кавказскому региону – 45,3 %. Наиболее значительным он был в «русских» регионах: в Краснодарском крае – 111,3 %, в Ставропольском крае – 95,4 %, в Ростовской области – 51,5 %, из национальных республик, наоборот, идет отток населения<sup>6</sup>.

Рассмотрим в качестве примера Астраханскую область. По оценкам, в настоящее время в регионе проживают 1 млн 20 тыс. чел. на площади в 44,1 тыс. км<sup>2</sup>. Национальный состав представлен 170 различными национальностями. Основными национальными группами до 1990 г. были русские, казахи, татары, украинцы, калмыки<sup>7</sup>. За последнее десятилетие национальный состав претерпел значительные изменения. Количественный состав некогда малочисленных этнических групп в связи с интенсивной миграцией (в основном народностей Северного Кавказа) начал резко увеличиваться, и к началу 2001 г. такие группы стали одними из доминантных национальностей в регионе. На сегодняшний день мигранты с Северного Кавказа и Закавказья практически приблизились по количеству к наиболее многочисленным национальным группам населения области – русским, казахам, татарам, а по некоторым данным превысили численность татар. С 1959 г. и по настоящее время численность чеченцев возросла с 59 чел. до 15–20 тыс. Народы Дагестана (более 30 этносов) составляют на сегодня 30 тыс. чел. (1959 г. – 239 чел.). По 12–15 тыс. чел. насчитывают этнические группы армян и азербайджанцев. Всего на территории области проживает примерно 75–77 тыс. выходцев с Кавказа и Закавказья, что составляет 7,7 % всего населения области. С середины ноября 2001 г. в город ежедневно прибывало по 100–120 жителей Средней Азии. Через месяц проживающих на железнодорожном вокзале их насчитывалось более 3,200 тыс. чел. 95 % из них – таджики и узбеки, большинство – сезонные рабочие, мужчины 30–35 лет, ожидающие поезда, пересекающего территорию России, Казахстана, Узбекистана, Туркмении и проходящего через 8 таможенных пунктов<sup>8</sup>.

В середине 90-х гг. активизировалась миграция рабочей силы в Россию из стран ближнего зарубежья<sup>9</sup>: Украины, Беларуси, Молдовы. Причины этой миграции чисто экономические – рабочие из этих стран едут на заработки. Основные экспортеры рабочей силы: Украина – 32 % от общей численности работающих иностранцев, Турция – 22 %; Молдова – 4 %, Беларусь – 3 %.

Миграция из России и стран СНГ определяется следующими факторами: во-первых, более высоким уровнем жизни в промышленно развитых странах и выгодными материальными условиями, предлагаемыми другими странами; во-вторых, численность выезжающих будет ограничена емкостью рынков труда принимающих стран и, в целом, невысоким уровнем квалификации рабочей силы в РФ; в-третьих, непризнанием большинством стран мира дипломов о высшем образовании, языковым барьером. Поэтому выезжать будет высококвалифицированная и мобильная часть населения (см. табл. 1).

Таблица 1

Динамика внешней миграции<sup>10</sup> в России в 90-е гг., тыс. чел.

Направления миграционных потоков	Годы				
	1994	1995	1996	1997	1998
Прибыло всего	914,3	725,3	895,4	925,3	1149,7
В том числе из стран:					
– ближнего зарубежья	913,1	724,0	893,7	922,9	1146,4
– дальнего зарубежья	1,2	1,3	1,7	2,4	3,3
Выбыло всего	729,5	675,5	675,4	495,2	339,7
В том числе в страны:					
– ближнего зарубежья	625,9	587,2	570,1	379,3	231,8
– дальнего зарубежья	103,6	88,3	105,3	115,9	107,9
Сальдо миграции	184,8	49,8	220,0	430,1	810,0
В том числе со странами:					
– ближнего зарубежья	287,2	136,8	324,6	543,6	914,6
– дальнего зарубежья	-102,4	-87,0	-103,6	-113,5	-104,6

Основными причинами привлечения иностранных работников на российские предприятия являются нехватка рабочих отдельных профессий и специальностей, а также нежелание местного населения выполнять предлагаемую работу. Такая ситуация характерна практически для всех отраслей производства, но чаще всего для предприятий добывающей промышленности, строительства, сельского хозяйства.

К числу других причин использования иностранных работников относится необходимость сохранения сложившихся коллективов предприятий. Это касается, прежде всего, предприятий нефтегазовой и нефтедобывающей промышленности на севере России. Долгие годы комплектование кадров таких объектов проводилось не только путем подготовки местного населения, но, прежде всего, за счет привлечения работников по оргнабору (главным образом с Украины).

Одна из главных причин использования иностранной рабочей силы из стран ближнего зарубежья в приграничных регионах – ее экономическая выгодность. Прежде всего – низкие транспортные расходы на доставку рабочей силы, а также отсутствие существенных затрат на размещение и обустройство в случае маятниковой миграции.

Объемы ежегодных денежных потоков, связанных с международной миграцией, измеряются сотнями миллиардов долларов и вполне сопоставимы по масштабам с ежегодными прямыми зарубежными инвестициями (табл. 2).

На развитые страны приходится примерно 9/10 всех выплат трудового дохода иностранным рабочим-нерезидентам и 2/3 всех частных неоплаченных переводов, тогда как на все развивающиеся страны только, соответственно, 1/10 и 1/3. Это означает, что в развитых странах сосредоточена основная доля временных рабочих-мигрантов и что именно туда эмигрируют трудоспособные работники из развивающихся стран, включая страны с переходной экономикой, которые становятся там резидентами. В рамках денежных потоков, связанных с трудовой миграцией<sup>12</sup>, переводы работников занимают около 62 %, трудовые доходы – около 31 % и перемещение мигрантов – около 7 %.

Таблица 2

Денежные потоки, связанные с трудовой миграцией<sup>11</sup>, \$ млрд

Денежные потоки		1997 г.	2000 г.	2003 г.
Трудовой доход	Кредит	13,8	19,5	20,7
	Дебет	- 16,0	- 25,6	- 26,7
Частные неоплаченные переводы	Кредит	64,9	100,1	95,6
	Дебет	- 58,2	- 91,8	- 102,5
Итого	Кредит	78,7	119,6	116,3
	Дебет	- 74,2	- 117,4	- 129,1

В силу экономических причин основные потоки мигрантов всегда направлялись из стран с низкими личными доходами в страны с более высокими доходами.

Эмиграция оказывает весьма ощутимое положительное воздействие на экономику трудоизбыточных стран, поскольку отъезд работников за рубеж сокращает масштабы безработицы. Так, в 70-е гг. египетское правительство, принимая программы борьбы с безработицей, специально закладывало в них стимулирование эмиграции в страны Персидского залива. В Пуэрто-Рико закон о минимальной зарплате исходил из того, что по меньшей мере треть рабочей силы переедет в США. Какое влияние оказывает миграция рабочей силы на страны, импортирующие и экспортирующие рабочую силу?

Страны, принимающие рабочую силу, получают при этом следующие преимущества:

- ✓ повышается конкурентоспособность производимых страной товаров вследствие уменьшения издержек производства, связанных с более низкой ценой иностранной рабочей силы;
- ✓ иностранные рабочие, предъявляя дополнительный спрос на товары и услуги, стимулируют рост производства и дополнительную занятость в стране пребывания;
- ✓ при импорте квалифицированной рабочей силы принимающая страна экономит на затратах на образование и профессиональную подготовку;
- ✓ иностранные рабочие часто рассматриваются как определенный амортизатор в случае кризисов и безработицы. Они первыми могут быть уволены;
- ✓ иностранные работники не обеспечиваются пенсиями и не учитываются при реализации разного рода социальных программ.

Для стран, экспортирующих рабочую силу, в свою очередь, также имеется целый ряд преимуществ, а именно:

- ✓ экспорт рабочей силы рассматривается как важный источник поступления СКВ в страну;
- ✓ экспорт рабочей силы означает уменьшение давления избыточных трудовых ресурсов и, соответственно, социального напряжения в стране;
- ✓ бесплатное для страны-экспортера обучение рабочей силы новым профессиональным навыкам, знакомство с передовой организацией труда и др.

В то же время страны-экспортеры капитала сталкиваются и с некоторыми негативными явлениями. Главное – это «утечка умов», отток квалифицированных, инициативных кадров, столь необходимых национальной экономике.

Нельзя, разумеется, отрицать и негативные последствия иммиграции, которые в развитых странах связаны, прежде всего, с понижением в результате притока иммигрантов реальных зарплат неквалифицированной рабочей силы.

Подводя итог, можно сказать, что миграция рабочей силы представляет собой переселение трудоспособного населения из одних государств в другие сроком более чем на год, вызванное причинами экономического и иного характера, и может принимать форму эмиграции (выезда) и иммиграции (въезда). Миграция рабочей силы ведет к выравниванию уровней оплаты труда в различных странах. В результате миграции совокупный объем мирового производства возрастает вследствие более эффективного использования трудовых ресурсов за счет их межстранового перераспределения.

Количественные показатели, связанные с миграцией рабочей силы, являются частью баланса текущих операций и классифицируются по статьям трудовых доходов (выплаты нерезидентам) и частных неоплаченных переводов, которые представляют собой оценочный денежный эквивалент имущества, перемещаемого мигрантами в момент их отъезда за границу и последующих посылок товаров и денег на родину. Распределение положительного экономического эффекта, получаемого в результате миграции, происходит в форме роста доходов мигрантов, переводов денежных средств из-за рубежа на родину, в результате снижения издержек производства в странах, получающих денежные переводы. Развитые страны являются основным направлением иммиграции, а развивающиеся — источником эмиграции.

Государственное регулирование международного рынка труда осуществляется на основе национального законодательства принимающих стран и стран, экспортирующих рабочую силу, а также на основе межгосударственных и межведомственных соглашений между ними. Регулирование осуществляется через принятие финансируемых из бюджета программ, направленных на ограничение притока иностранной рабочей силы (иммиграции) либо на стимулирование иммигрантов к возвращению на родину (резмиграции). Большинство принимающих стран используют селективный подход при регулировании иммиграции. Отсев нежелательных иммигрантов осуществляется на основе требований, предъявляемых к квалификации, образованию, возрасту, состоянию здоровья, на основе количественного и географического квотирования, прямых и косвенных запретов на въезд, временных и иных ограничений. Стимулирование резмиграции осуществляется через выплату материальной компенсации уезжающим иммигрантам, создание рабочих мест, профессиональную подготовку иммигрантов, оказание экономической помощи странам массовой эмиграции.

Подвижность населения и трудовых ресурсов — одна из важных особенностей современных мировых экономических отношений.

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

Международная организация труда является уникальной среди всемирных организаций в том отношении, что при разработке ее политики представители трудящихся и предпринимателей обладают равным количеством голосов с представителями правительств. Одна из ее наиболее важных функций состоит в принятии конвенций и рекомендаций, устанавливающих международные трудовые стандарты в таких областях, как свобода ассоциаций, заработная плата, продолжительность рабочего дня, социальное страхование, оплачиваемый отпуск, охрана труда, служба найма, рабочая инспекция.

<sup>1</sup> См.: *МТБ. Конвенции и Рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1986*. Женева, 1988. С. 1428–1446; Розенберг И. Биржа труда // *Итоги. 1999*. 14 сентября.

<sup>2</sup> См.: *Форман Дж.* Те, кто добился успеха в Америке // *Ридерз Дайджест. 1998*. Август.

<sup>3</sup> См.: *Стокер П.* Работа иностранцев: обзор международной миграции рабочей силы. Женева, 1995.

<sup>4</sup> <http://www.msrs.ru>

<sup>5</sup> См.: *Общество* безопасности как альтернатива обществу риска: Монография / Под ред. д-ра полит. наук Г.В. Косова. М., 2006.

<sup>6</sup> <http://www.viu-online.ru>

<sup>7</sup> <http://www.mhg.ru>

<sup>8</sup> <http://www.mhg.ru>

<sup>9</sup> См.: *Демографический* ежегодник России: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 1998.

<sup>10</sup> *Общество* безопасности как альтернатива обществу риска: Монография / Под ред. д-ра полит. наук Г.В. Косова. М., 2006. 212 с.

<sup>11</sup> *IMF*. Balance of Payments Statistics Yearbook. N.Y., 2004. Part 2. P. 56, 60.

<sup>12</sup> Там же.

## ПРОБЛЕМА ЛЕГИТИМНОСТИ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ВЛАСТИ В СОВЕТСКИЙ ПЕРИОД В РЕГИОНАХ ЮГА РОССИИ (НА МАТЕРИАЛАХ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ И ДАГЕСТАНА)

А.Е. Ткаченко  
(Россия, г. Ставрополь)

Власть, чтобы обладать критерием эффективности, должна, помимо многих условий, быть легитимной, т.е. признанной большинством населения. Без этого ей трудно будет провести в жизнь любые властные решения, так как они либо будут отвергнуты, либо будут не выполняться, а «продавливаться», что значительно снизит коэффициент полезного действия и сведет все усилия властного истеблишмента к минимуму.

Проблема легитимности стоит перед любой властью. При анализе проблемы легитимности следует исходить из различия между реальной властью и официальной легитимностью. Из понятия «легитимности» должны быть исключены насилие и манипуляция, материальное процветание общества, организационно-управленческая эффективность власти и политическая пассивность граждан. Любой из этих параметров содержит опасность отождествления легитимности с существующим государством и политическим режимом. Легитимность есть такое состояние политической системы и всех ее элементов, когда они признаются и одобряются всеми гражданами на том основании, что обладают политической правотой и научной истиной. В этом смысле ни одна из политических систем не является абсолютно легитимной. Легитимизация власти есть процесс завоевания доверия у граждан, а не трансляция традиционистских и навязывание авторитарно-бюрократических представлений о легитимности. Длительное время в советский период понятие легитимности власти было довольно-таки размыто. Власть держалась на принципах диктатуры, жесткого подчинения, подавления всякого инакомыслия.

Любая власть может быть признана легитимной и нелегитимной одновременно. «Не существует абсолютных критериев для измерения пропорции между легитимностью и нелегитимностью власти»<sup>1</sup>.

В Ставропольском крае, как и в других субъектах Российской Федерации, да и в России в целом, легитимизация власти со временем претерпевала изменения. В дореволюционные времена, во времена самодержавия, не могло быть и речи о каких-либо самостоятельных органах государственной власти не только в губерниях (в какой-то степени губернии – предшественницы нынешних субъектов Российской Федерации), но и в центре. Вся власть в самодержавной России принадлежала императору, и на местах эту власть осуществляли назначенные им представители.

С XVIII в. основной территориальной единицей в России стали губернии и представителем верховной власти в губерниях стали губернаторы. Вначале, в 1708 г., таких губерний и губернаторов было мало<sup>2</sup>, затем их количество увеличилось<sup>3</sup> и в 1917 г. их насчитывалось 78. Введенный Петром I институт губернатора, «не только