

**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ВОСТОКОВЕДЕНИЯ**

На правах рукописи

УДК: 332.1 (5)

ББК: 65.24 (5)

P-28

РАШИДОВ ХУМОЮН ХИКМАТУЛЛА УГЛИ

**СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ
МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В СТРАНАХ ПЕРСИДСКОГО
ЗАЛИВА**

5A231001 – Экономика Зарубежных стран и страноведение (страны
региона Ближнего и Среднего Востока)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание академической степени магистра

Научный руководитель:
к.э.н., доц. Кононенко С.Н.

Ташкент – 2014

**Начальник отдела
магистратуры**

к.и.н. Алимова Р.Р.

**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ВОСТОКОВЕДЕНИЯ**

Факультет: Экономика зарубежных стран и страноведение

Кафедра: Экономика и страноведение региона Ближнего и Среднего Востока

Год обучения: 2013-2014 гг.

Магистрант: Рашидов Хумоюн Хикматулла угли

Научный руководитель: к.э.н., Кононенко Светлана Николаевна

Специальность: 5А231001 – Экономика зарубежных стран и страноведение (страны региона Ближнего и Среднего Востока)

Аннотация магистерской диссертации на тему «Современные особенности развития миграционных процессов в странах Персидского залива»

Актуальность темы: В современных условиях миграционные процессы играют всевозрастающую роль в развитии стран, оказывая при этом на них весьма противоречивое влияние. В связи с этим важным представляется рассмотрение вопросов, связанных с особенностями развития миграционных процессов в странах Персидского залива.

Целью исследования является выявление особенностей развития миграционных процессов в странах Персидского залива и разработка практических рекомендаций по использованию их положительного опыта в условиях Узбекистана.

Задачи исследования: выявить сущность, причины и факторы международной миграции рабочей силы; проанализировать современного состояния развития миграционных процессов в странах Персидского залива.

Объект исследования: процессы миграции в странах Персидского залива.

Предмет исследования: социально-экономические отношения, связанные с международной миграцией рабочей силы.

Метод исследования: статистический, сравнительный, системно-структурный и другие методы.

Методологической основой магистерской работы послужили труды Президента Республики Узбекистан И.А. Каримова, посвященные регулированию рынка труда, а также, исследования зарубежных и отечественных ученых в данной области.

Научная новизна результатов исследования заключается в следующем: выявлена сущность и объективные факторы миграционных

процессов; разработана научно-обоснованные предложения по использованию опыта стран Персидского залива в сфере регулирования рынка труда в условиях Узбекистана.

Практическая значимость результатов исследования состоит в том, что они могут быть использованы при разработке новых программ, связанных с регулированием миграционных процессов.

Структура работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

Научный руководитель

**к.э.н., доцент Кононенко
Светлана Николаевна**

Магистрант

**Рашидов Хумоюн Хикматулла
угли**

**MINISTRY OF HIGHER AND SECONDARY EDUCATION OF THE
REPUBLIC OF UZBEKISTAN**

TASHKENT STATE INSTITUTE OF ORIENTAL STUDIES

Faculty: Foreign countries
economy and country studying

Department: Middle East region
economy and country studying

Year of study: 2013-2014

Student of Master degree: Rashidov
Khumoyun Khikmatulla ogly

Research advisor: PhD in Economics
Kononenko Svetlana Nikolaevna

Specialty: 5A231001 - Foreign countries
economy and country studying (Middle
East countries)

**Annotation of master's thesis on the subject: "Modern features of
migration processes in the countries of the Persian Gulf"**

Currency of subject. In current conditions migration processes play a great role in the development of countries, at the same time they impacts in the contradictory way. In this regard, important to consider issues related to the peculiarities of migration processes in the Gulf countries.

The purpose of this study is to determine the characteristics of migration processes in the Gulf countries and to develop practical recommendations for the use of their positive experience in Uzbekistan.

Tasks of the study: identify the essence, causes and factors of international labor migration; analyze the current state of development of migration processes in the Gulf countries.

Object of study: migration processes in Persian Gulf countries.

Subject of study: social-economic relations, connected with international labor migration.

Research methods. Statistical, comparative, systematic-structural and other methods.

Methodological basis of the master's work are the works of the President of the Republic of Uzbekistan I.A Karimov dedicated to the regulation of the labor market, as well as foreign and domestic researches in the relevant field.

Scientific novelty of the research results is as follows: the essence and objective factors of migration processes; developed evidence-based proposals to use the experience of the Persian Gulf in the regulation of the labor market in Uzbekistan.

The practical value of the research can be used to develop new programs related to the regulation of migration processes.

Structure of the master's work. The thesis paper consists of an introduction, three chapters, conclusion and bibliography.

Research advisor

**PhD in Economics Kononenko
Svetlana Nikolaevna**

Student of Master degree

**Rashidov Khumoyun
Khikmatulla ogly**

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Глава I. Теоретические основы международной миграции трудовых ресурсов в условиях глобализации мировой экономики	9
1. Научные подходы к изучению миграционных процессов.....	9
2. Причины и факторы международной миграции рабочей силы в условиях глобализации.....	17
3. Социально-экономические последствия миграционных процессов.....	22
Выводы по главе I	29
Глава II. Современное состояние миграционных процессов в Персидском заливе	31
1. Динамика и структура миграционных процессов в странах Персидского залива.....	31
2. Основные проблемы развития миграционных процессов в странах Персидского залива.....	42
Выводы по главе II	51
Глава III. Основные направления и перспективы государственного регулирования процессов миграции в странах Персидского залива	53
1. Основные направления государственного регулирования процессов миграции в странах Персидского Залива.....	53
2. Перспективы развития рынка труда и трудовой миграции в странах Персидского залива.....	63
3. Состояние и перспективы развития трудовой миграции в Республике Узбекистан.....	70
Выводы по главе III	77
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	79
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	83

Введение

Актуальность темы. Международная миграция неуклонно меняет характер развития современного мира. Ее воздействие на политические, социально-экономические, межнациональные, межкультурные отношения, на демографическую ситуацию многомерно и противоречиво.

Превращение человеческих ресурсов в ключевой источник социально-экономического развития государств, усиливает значимость изучения миграционных проблем, однако в ходе поиска учеными путей изменения парадигмы устройства жизнедеятельности отдельных стран и мирового сообщества, отвечающей угрозам и вызовам постиндустриальной эпохи, в настоящее время сложилась явная недооценка роли миграционных процессов, непосредственно оказывающих огромное воздействие на формирование новых факторов экономического роста.

В настоящее время все больше представителей разных научных школ приходят к выводу о повышении роли международной миграции в развитии национальных экономик, однако сложившиеся подходы остаются весьма противоречивыми и не позволяют удовлетворительно решать возникающие при этом многочисленные вопросы. В связи с этим важным представляется рассмотрение вопросов, связанных с определением особенностей, перспектив и направлений развития международных процессов трудовой миграции в разных странах мира, в том числе в странах Персидского залива, для которых импорт рабочей силы имеет весьма существенное влияние для социально-экономического развития.

Растущая трудовая миграция в последние десятилетия стала важным фактором развития многих стран мира. Но нигде она не служит столь важным фактором трансформации социальной, экономической и политической жизни, как в арабских монархиях Персидского залива. Материальную основу современного благополучия Восточной Аравии

составили нефтяные богатства, а сам процесс превращения бедных, еще недавно глубоко отсталых стран в богатые, процветающие государства свершился благодаря усилиям тысяч иностранных рабочих. Иностранные специалисты принесли новые технологии, организацию производств и эффективную систему менеджмента.

Между тем нефтедобывающие монархии Персидского залива сталкиваются со значительными проблемами, связанными с притоком иностранных рабочих. Правительства этих стран осознают необходимость принятия мер по ограничению зависимости от иностранной рабочей силы и снижению уровня безработицы среди граждан, о чем свидетельствуют проводимые в них программы национализации рабочей силы – поощрения замещения иностранных работников местными жителями (так называемые программы «оманизации», «саудизации», «эмиратизации» и т.д.). В связи с этим актуальным является изучение современных особенностей миграционных процессов в странах Персидского залива.

Цель и задачи исследования. Цель исследования состоит в выявлении особенностей развития миграционных процессов в странах Персидского залива и разработка практических рекомендаций по использованию их положительного опыта в условиях Узбекистана.

Реализация поставленной цели предопределила решение следующих задач:

- выявить сущность и объективную необходимость международной миграции трудовых ресурсов в условиях глобализации мирохозяйственных связей на основе изучения и обобщения различных теоретических взглядов;
- определить основные причины и факторы международной миграции рабочей силы с учетом новых тенденций развития мирового хозяйства;
- раскрыть социально-экономические последствия миграционных процессов, как для стран-реципиентов, так и для стран-доноров;

- проанализировать динамику и структуру миграционных потоков в странах Персидского залива и определить основные проблемы развития миграционных процессов;

- обосновать особенности и основные направления государственного регулирования процессов миграции в странах Персидского Залива;

- дать оценку перспективам развития рынка труда и трудовой миграции в странах Персидского залива;

- разработать научно-обоснованных предложений по использованию опыта стран Персидского залива в сфере государственного регулирования процессов миграции в условиях Узбекистана.

Объект и предмет исследования. Объектом исследования являются процессы миграции в странах Персидского залива в условиях глобализации мирового хозяйства. Предметом диссертационного исследования являются социально-экономические отношения, связанные с международной миграцией рабочей силы.

Основные вопросы и гипотеза исследования. Основными вопросами магистерской диссертации являются теоретические аспекты международной миграции рабочей силы, современное состояние и особенности миграционных процессов в Персидском заливе, основные направления государственного регулирования процессов миграции в странах Персидского залива.

Гипотеза исследования заключается в том, что разработка эффективного государственного регулирования миграционных процессов приведет к улучшению использования трудовых ресурсов, следовательно, повышению жизненного уровня населения.

Степень изученности темы. Среди исследователей общей теории миграции, а также ее закономерностей следует выделить труды Равенштейна

Е.Г. и Ли Э.С¹., которые выдвигали некоторые гипотезы касательно процесса миграции. Они объясняли миграцию как естественный и селективный процесс, каждый из которых базируется на опыте другого.

Среди исследователей неоклассической теории миграции, базу можно выделить: М.Фридмана, П.Самуэльсона, М.Пиоре² и др., которые, изучали и анализировали данный вопрос более обширно, учитывая развитие и глобализацию на макро и микроуровнях.

Исследование британского ученого С.Каслза и американского ученого В.Зелинского посвящены изучению миграции с точки зрения историко-структурного и географического подходов³.

Социологический подход к изучению миграционных процессов был представлен в работах Д.Масея, У.Томаса, Ф. Знанецки, Э.Берджес, Р.Парка, Р. Маккензи⁴.

С точки зрения демографического подхода проблема миграции была исследована А.Сови, А.Ландри, Ф.Ноутстейном, Валентей В.И., Кваша А.Я. и др⁵.

Каждый из теорий по сей день является базой в анализе и изучении миграционных процессов. В основном, объектом анализа и исследования ученых разных периодов были страны Запада, что в нашем случае более чем теория не применима.

¹ Ravenstein E.G. The Laws of Migration //Journal of the Statistical Society of London. Volume 48, №2. June 1885. – P. 167-235.; Corbett J., Ravenstein E.G. The Laws of Migration, 1885. / Center for Spatially Integrated Social Science, UC SantaBarbara <http://www.csiss.org/classics/content/90>; Lee E. S. A Theory of Migration //Demography. Vol. 3, №1. – 1966. –P. 47-57.

²Harris J., Todaro M. Migration, unemployment, and development: a two-sector analysis. //American Economic Review. №60. – 1970. – P. 126-142.; Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., and Taylor, J. E. Theories of International Migration: Review and Appraisal. // Population and Development Review, №19. – 1993. –P. 431-466.; Piore M. Birds of passage. Migrant labour and industrial societies. NewYork: Cambridge University Press. 1979.

³ Castles S. Towards a Sociology of Forced Migration and Social Transformation //Sociology. Vol. 37. №1. – 2003.; Zelinsky W. The Hypothesis of the Mobility Transition // Geographical Review. № 61. – 1971. – P. 219-249.

⁴ Thomas W., Znaniecki F. The Polishpeasant in Europe and America.– N.Y., 1972. Парк Р. Экология человека //Теория общества. – Под. ред. А.Ф. Филиппова. – М., 1999. – С.384-401. McKenzie R. The Ecological approach to the study of the human community //American Journal of Sociology. Vol. 30. 1924. – P. 287-301. Park R., Burgess E., McKenzie R. The City. – Chicago, 1925.

⁵ Валентей Д.И., Кваша А.Я. Основы демографии. – М., 2004

Среди ученых Узбекистана, занимающихся научными исследованиями по миграционной проблематике, следует выделить работы Ата-Мирзаева О., Максаковой Л.П., Кононенко С.Н., Расулевой Д., Убайдуллаевой Р.А. и пр.⁶.

Однако, анализ имеющейся литературы показали, что исследования данной проблемы в ракурсе определенного региона, а именно применительно стран Персидского проведены недостаточно.

Методологической основой исследования явились труды Президента Республики Узбекистан И.А. Каримова, посвященные вопросам становления социально-ориентированной рыночной экономики, Законы Республики Узбекистан, Указы Президента Республики Узбекистан, Постановления Кабинета Министров и другие нормативно-правовые документы по развитию инвестиционной деятельности, научные работы и исследования ведущих зарубежных и отечественных ученых-экономистов.

Методы исследования. В ходе исследования были использованы современные методы научного познания, в том числе логического, сравнительного и экономико-статистического анализа, системно-структурного подхода и другие.

Научная и практическая значимость результатов исследования состоит в том, что они могут быть использованы при разработке новых проектов и программ, связанных с совершенствованием организационно-экономических основ миграции населения в Узбекистане, повышением эффективности использования трудовых ресурсов. Научная информация, теоретические обобщения и практические рекомендации могут быть использованы в учебном процессе при подготовке бакалавров и магистров в вузах экономического профиля.

⁶ Максакова Л. Миграция населения: проблемы регулирования. – Т.: Эльдинур, 2001. – С. 180; Максакова Л. Миграция и рынок труда в странах Средней Азии. – Т.: Брейд-Стайл, 2002. –С.136; Убайдуллаева Р. Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития. Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. – Т.: Ўзбекистон, 2009. – С.14–23; Ата-Мирзаев О., Умарова Н. “Ўзбекистон демографик жараёнлари ва аҳоли бандлиги” (ўқув кўлланма). – Т.: Университет, 2006. – 30–40-б.; Худойбердиев З.Р. Бандлик (Иқтисодий ва сиёсий талқин). (Илмий рисола). – Наманган., 2003. – 103 б.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- выявлена сущность и объективная необходимость международной миграции трудовых ресурсов в условиях глобализации мирохозяйственных связей на основе изучения и обобщения различных теоретических взглядов;
- определены основные причины, факторы, социально-экономические последствия миграционных процессов с учетом новых тенденций развития мирового хозяйства;
- на основе анализа динамики и структуры миграционных потоков определены основные проблемы развития миграционных процессов в странах Персидского залива;
- обоснованы особенности и основные направления государственного регулирования процессов миграции в странах Персидского Залива;
- разработаны научно-обоснованные предложения по использованию опыта стран Персидского залива в сфере государственного регулирования процессов миграции в условиях Узбекистана.

Структура и объем диссертации. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

Глава I. Теоретические основы международной миграции трудовых ресурсов в условиях глобализации мировой экономики

1. Научные подходы к изучению миграционных процессов

В современных условиях теоретическое осмысление понятия «миграция» является актуальным, так как в настоящее время не существует единой теории миграции. Существующие теории были разработаны в основном в отрыве друг от друга и отличаются фрагментарностью, описывая лишь ее некоторые аспекты. Тем не менее, они все же могут служить отправной точкой для понимания современных миграционных процессов и их влиянию на рынки труда.

Так одно из первых теоретических исследований миграционных процессов принадлежит английскому географу Е.Г. Равенштейну, которое отражено в его произведении «Законы миграции», было опубликовано в 1885 году⁷.

Известный географ считал, что общие закономерности развития миграционных процессов выявить можно на примере миграций в Великобритании и Северной Америке. Он сформулировал одиннадцать миграционных законов. Примечательно, что многие из этих законов справедливы до настоящего времени, и продолжают служить в качестве отправной точки для большинства моделей миграции⁸.

Также стоит отметить, эконометрическую модель Э. Ли, которая разработана в 1960-х годах и является одной из классических миграционных теорий. Основная суть данной модели заключается в специфичности

⁷Ravenstein E.G. The Laws of Migration //Journal of the Statistical Society of London. Volume 48, №-2. June 1885. – P. 167-235.

⁸Corbett J., Ravenstein E.G. The Laws of Migration, 1885. /Center for Spatially Integrated Social Science, UC Santa Barbara <http://www.csiss.org/classics/content/90>

факторов, влияющих на миграционные процессы. Ученым были выделены группы факторов миграции⁹:

- удерживающие;
- притягивающие;
- выталкивающие.

Но в свою очередь, автор модели признает, что миграция является процессом селективным и одни и те же факторы могут влиять на разных людей по-разному. К тому же существует вероятность, что указанные группы факторов не всегда распространяются на объект в целом, так некоторые факторы действуют на большинство людей, а некоторые – только на отдельных индивидов.

Особо отметим, неоклассическую теорию миграции, которая обоснована наличием свободной конкуренции и совершенного рынка факторов труда¹⁰. Данная теория разрабатывалась в период 60-70-х годов М. Фридманом, П. Самуэльсоном и др. Она характеризует миграционные процессы как на макро-, так и микроуровне. Так, согласно неоклассической теории, изучение миграции аналогично решению задачи эффективного размещения ресурсов, из-за чего данный подход нашел свое практическое применение во многих странах мира¹¹.

Но, тем не менее, для корректировки существующих недостатков неоклассической теории, М. Пиоре в 1979 г. была разработана теория двойного рынка труда.

Согласно данной теории, процесс международной миграции исходит из собственных потребностей рынка труда современного индустриального общества, в частности, данный процесс вызван постоянным спросом на труд

⁹Lee E. S. A Theory of Migration //Demography. Vol. 3, №1. – 1966. –P. 47-57.

¹⁰Harris J., Todaro M. Migration, unemployment, and development: a two-sector analysis. //American Economic Review. №60. – 1970. – P. 126-142.

¹¹Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., and Taylor, J. E. Theories of International Migration: Review and Appraisal. // Population and Development Review, №19. – 1993. –P. 431-466.

иммигрантов, что присуще экономической структуре развитых стран¹². Так, по мнению М. Пиоре, иммиграция в странах происхождения вызвана, выше упомянутыми выталкивающими факторами, а именно такими, как низкая заработная плата и высокая безработица, что касается принимающих стран, то у них напротив, существует потребность в иностранной рабочей силе.

Альтернативным вариантом по отношению к экономическому подходу в исследовании процесса миграции, является историко-структурный подход. Согласно теории исторического структурализма, британского исследователя С. Каслза, миграция представляет собой путь мобилизации дешевой рабочей силы для развитых стран, а миграционные потоки располагаются в пределах контекста глобальных и национальных экономических систем и формируются государством и корпорациями¹³. Распространение глобального капитализма является основной причиной миграции, что несомненно, способствует углублению неравенства и усилению социальной и экономической стратификации в обществе.

Как мы видим, исторический подход к исследованию миграционных процессов представляет собой изучение древних форм миграции, к примеру, как массовые миграции, связанных с Великим переселением народов, с распределением рабов и процессами колонизации. А также включает исследование фундаментальных причин процессов всеобщей миграции человечества. Интересен факт, что некоторыми учеными были раскрыты следующие категории мигрантов: мигранты выживания; мигранты поиска возможностей; люди, убегающие от преследований; мигранты, избегающие экологического кризиса. Так существует подход, основанный на идее выделения добровольных и принудительных миграционных потоков, который обоснован Э. Ричмондом¹⁴. Особого внимания заслуживает позиция

¹²Piore M. *Birds of passage. Migrant labour and industrial societies*. New York: Cambridge University Press. 1979.

¹³Castles S. *Towards a Sociology of Forced Migration and Social Transformation //Sociology*. Vol. 37 .№1. – 2003.

¹⁴ Юдина Т.Н. Социология миграции: к формированию нового научного направления. – М., 2004. – С. 414.

американского социолога Г. Фэйрчайлда¹⁵, который использовал в основе своей типологии перемещений различия в уровне культуры, с одной стороны, и было ли данное перемещение мирным или нет, с другой стороны. Он выделял такие типы миграции, как вторжение, завоевание, колонизацию и иммиграцию¹⁶.

Далее перейдем к рассмотрению теорий, с точки зрения, социологических подходов исследования процессов миграции.

Так, по мнению социолога М.С. Блиновой, фундамент в данном направлении в изучении миграции был заложен именно западными социологами¹⁷.

Классический социологический подход к изучению миграционных процессов представлен в работе У. Томаса и Ф. Знанецки «Польский крестьянин в Европе и Америке»¹⁸, в частности, на основе применения качественных методов были проанализированы последствия миграционных процессов, а также процесс адаптации мигрантов. Также особое внимание обращено вопросам исследования миграции такими теоретиками Чикагской школы как, Э. Берджес, Р. Парк¹⁹, Р. Маккензи²⁰. В частности, учеными были изучены аспекты влияния урбанизации и индустриализации на социальное положение человека. В совместной работе «Город»²¹, теоретиками была раскрыта идея, касательно того, что миграция очень часто является показателем и неким ускорителем социальной мобильности. При этом мобильность проявляется и, в смене места работы, места жительства, а также изменении вида деятельности.

¹⁵Gonzales N.L. Family organization in five types of migratory wage labor // American Anthropologist. Vol. 63.– 1961. – P. 13.

¹⁶Блинова М.С. К вопросу о социологическом подходе к типологизации миграционных процессов (опыт зарубежных исследователей). //Сборник статей «Ломоносов 2010». Том 21. – М.: Изд-во МГУ, 2010. – С. 12-13.

¹⁷Блинова М.С. Современные социологические теории миграции населения. – М., 2009. – С.12.

¹⁸Thomas W., Znaniecki F. The Polishpeasant in Europe and America.– N.Y., 1972.

¹⁹Парк Р. Экология человека //Теория общества. – Под. ред. А.Ф. Филиппова. – М., 1999. – С.384-401.

²⁰McKenzie R. The Fxological approach to the study of the human community //American Journal of Sociology. Vol. 30. 1924. – P. 287-301.

²¹Park R., Burgess E., McKenzie R. The City. – Chicago, 1925.

Особое место занимает, в развитии социального подхода, синтетическая теория миграции современного американского социолога Дугласа Массея²². Основная идея данной теории заключается в том, что миграция выступает как естественное следствие широких процессов политической, социальной и экономической интеграции.

Также значительное место занимает, теория транснациональной миграции, разработанная западноевропейскими социологами²³.

Данная теория отражает идею, рассмотрения нового явления в жизни общества, а именно, транснациональную миграцию, которая в свою очередь, представляет собой детерриториализированный социальный процесс, в ходе которого мигранты включаются более чем в одно сообщество и образуют новые социальные сети, пересекающие границы национальных государств, продолжая функционировать в социальных сетях отправляющего сообщества. Суть теории заключается в том, что миграция предстает как проект расширения пространства деятельности акторов. В рамках данной теории изучаются новые виды миграции, новые формы интеграции мигрантов, нелокализованной в пространстве, и при этом подчеркивается утрата национальным государством своих социальных функций²⁴.

Таким образом, социологический подход к рассмотрению процессов миграции, имеет свои специфические компоненты, в частности, выше изложенные теории во многом опираются на человеческий фактор, раскрывая причинно-следственную связь происходящих процессов. Так теории в рамках социологического подхода раскрывают нынешнее состояние процессов миграции с учетом глобализации. В данных теориях предпринята попытка консолидации и интеграции накопленного опыта исследований о

²²Massey D. International migration and economic development in comparative perspective.//Population and Development Review.№14. – 1989. – P. 383-414.

²³Glick S.N. Building a Transnational Perspective on Migration /Transnational Migration: Comparative theory and Research Perspectives. – England: Oxford, 2000.

²⁴Блинова М.С. Глобализация миграционных процессов в концепции транснациональной миграции //Сборник статей аспирантов «Ломоносов 2008». Том 1. – М.: Изд-во МГУ, 2008.

процессах миграции, а также произведен анализ последствий, к которым приводит миграционный процесс на уровне общества в целом, но также отдельного индивида.

Современные социологические теории миграции населения могут служить основой для разработки концепций стратегического управления миграционными процессами в условиях глобализации, поскольку являются интегративным знанием о глобальной миграции и характеризуют трансформацию общей социологической теории под глобальные процессы, описываемые новейшими социологическими теориями миграции населения²⁵.

В развитии историко-географического подхода к исследованиям миграционных процессов, весомый вклад был внесен американским культур-географом В. Зелинским. Так в 1971 году в журнале «Географический обзор», автором была обоснована концепция миграционного перехода. Как отмечает американский культур-географ, во времени и пространстве существуют четкие структурные закономерности, отражающиеся в росте персональной мобильности, в свою очередь, данные закономерности являются составной частью модернизации²⁶.

Следует отметить, что согласно изученным фазам, которые были предложены В. Зелинским, можно свободно утверждать, что при изучении миграции американским ученым был применен комплексный подход, так обосновывая выдвинутую им концепцию, автор ссылается на процесс непрерывной исторической эволюции в миграционном движении населения. Также автор концепции, строит модель для некоего идеального государства, но при этом, находя, примеры для различных этапов из истории развития человечества.

²⁵Блинова М.С. Глобальные миграционные процессы в современных теориях миграции //Материалы XV Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов». – М.: Изд-во МГУ, 2008.

²⁶Zelinsky W. The Hypothesis of the Mobility Transition // Geographical Review. № 61. – 1971. – P. 219-249.

Что касается демографического подхода, то исследования в данном направлении широко представлены в работах зарубежных (А.Сови, А.Ландри, Ф.Ноутстейн, Н.Кейфиц и др.) и российских исследователей (Д.И.Валентей, А.Я.Кваша²⁷, Б.С.Хорев и др.). Представители демографического подхода изучает миграцию с точки зрения воспроизводства и сохранения человеческих популяций, их численности, поло-возрастной структуры и т.д. Также стоит отметить, что существует некая неотъемлемая часть данного подхода, как демографическая безопасность, так или иначе, связанная со всем, что происходит в этой области. Цели демографической безопасности чрезвычайно важны для общества. Ведь только когда обеспечено демографическое бессмертие или, во всяком случае, долгожительство народа, можно рассчитывать на адекватное восприятие населением необратимого процесса миграции.

Таким образом, из вышесказанного следует, что на сегодняшний день существует огромное число подходов и теорий, изучающих миграционные процессы с учетом различных аспектов и фактов влияния и формирования данных процессов. Нами были рассмотрены базовые подходы, являющиеся на сегодняшний день основополагающим источником на которых опираются современные исследования в данной области.

Итак, обобщив изученные подходы, отметим следующее:

Во-первых, наиболее универсальный подход к исследованию процессов миграции, пожалуй, является, экономический подход, который в свою очередь объединяет значительное число теорий и концепций, в данном направлении. Так можно кратко заключить, что согласно экономическому подходу, миграция предстает как один из важнейших регуляторов численности трудоспособного населения. При этом, очевидно, что миграция стимулирует конкуренцию на рынке труда, что в свою очередь приводит к качественному изменению существующей рабочей силы и удовлетворению

²⁷Валентей Д.И., Кваша А.Я. Основы демографии. – М., 2004

потребностей в обществе. Но этот вовсе не означает, что миграционные процессы основаны лишь на экономической составляющей, так как существуют и неэкономические факторы, влияющие на данные процессы.

Во-вторых, не менее весомую роль играет и социологический подход в изучении миграции, который преимущественно разрабатывался и обосновывался в работах зарубежных исследователей. Примечательно, что представители данного подхода в основном акцентировали внимание вопросам, связанным с адаптацией мигрантов к новому окружению. Притягивающие либо отталкивающие факторы на территориях прибытия или наоборот отбытия мигрантов, согласно, социологическому подходу, в равной степени зависят от межличностных взаимоотношений, наличия неких групп-диаспор исторически сложившихся традиционных взаимоотношений, отражающих существующий миграционный опыт этноса и т.д.

В-третьих, исключительное место в исследовании процессов миграции занимает исторический подход. Это объясняется тем что, данный подход и его методы широко применяются при анализе миграционных процессов во взаимодействии и рамках других исследовательских подходов. Итак, историческое направление вбирает в себя как изучение миграционных процессов, так и исследование истории развития научных взглядов и идей на данное явление.

В-четвертых, значительную роль играет демографический подход. Так в рамках данного подхода миграция рассматривается в различных направлениях. В частности, представителями демографического подхода рассматриваются изменения демографической структуры населения, которые возникают в процессе миграции. Также в рамках подхода, изучаются демографические последствия миграции, проявляющиеся в процессах, определяющих уровень воспроизводства населения, в частности, в процессах рождаемости и смертности.

2. Причины и факторы международной миграции рабочей силы в условиях глобализации

Миграция всегда играла важную роль в формировании рынка труда отдельных стран и территорий, однако коренные изменения характера и направления миграционных потоков произошли со второй половины XIX века. В первую очередь, это было обусловлено революционными изменениями в жизни и условиях работы населения наиболее развитых стран Европы и Нового Света, вследствие интенсивного развития промышленности, транспорта и средств коммуникации. Строительство фабрик, железных дорог и массовое производство с разделением труда и экономией от масштаба изменили характер труда, а также территориальную возможность его приложения. Миллионы людей были оторваны от своего традиционного места жительства и были вынуждены отправиться в путь в поисках лучшей жизни.

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

Миграция населения — перемещение людей из одного региона (страны, мира) в другой, в ряде случаев большими группами и на большие расстояния. Соответственно, международная миграция – это перемещение людей, групп людей из одной страны в другую, преследуя тем самым ряд причин (заработок, отдых, спорт, и т.д.)

Миграция населения - это «любое территориальное перемещение населения, связанное с пересечением как внешних, так и внутренних границ административно-территориальных образований с целью смены постоянного места жительства или временного пребывания на территории для

осуществления учёбы или трудовой деятельности независимо от того, под преобладающим воздействием каких факторов оно происходит – притягивающих или выталкивающих»²⁸

При изучении причин и факторов миграции, для облегчения понимания и их выявления следует разделить и обозначить миграцию как внешнюю (международную) и внутреннюю.

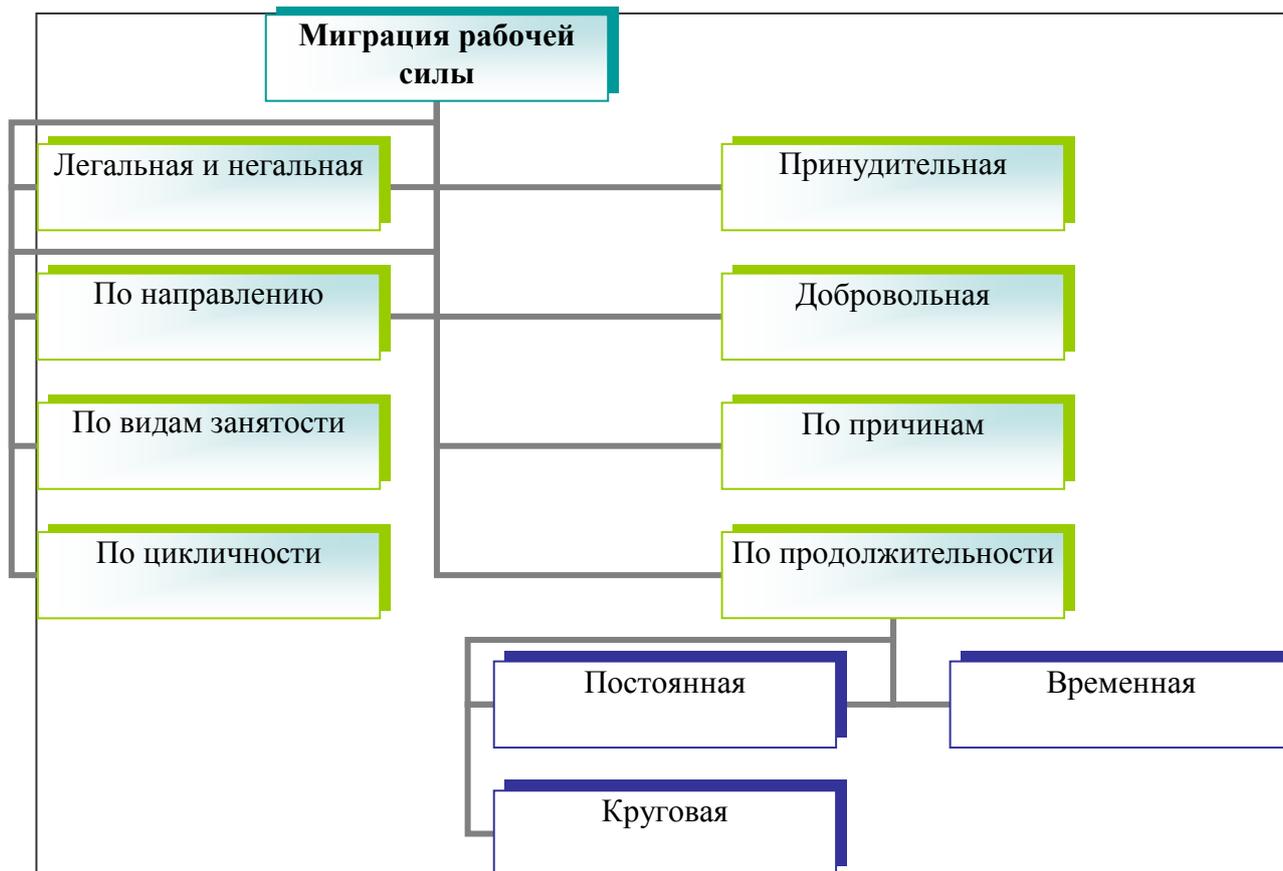


Рисунок 1.1. Классификация миграции рабочей силы

Внутренняя (внутригосударственная) миграция это территориальные перемещения людей, которые могут совершаться внутри одной страны. Во внутренних миграциях участвуют граждане данного государства, которые не меняют своего подданства. Внутренние миграции, не затрагивая численности населения страны в целом, влияют на его территориальное распределение. Они означают изменение географического размещения той же совокупности

²⁸ Воробьева О. Д. Миграционные процессы населения: вопросы теории и государственной миграционной политики //Проблемы правового регулирования миграционных процессов на территории Российской Федерации /Аналитический сборник Совета Федерации ФС РФ. – 2003. – № 9 (202). – С. 35.

людей в отличие от внешней миграции, которая увеличивает одну совокупность за счет другой. Внутренняя миграция имеет два разреза: межтерриториальный и межпоселенный (сельско-городская). В том и в другом случае миграция представляет лишь различный «срез» одного и того же явления - смены населением постоянного места жительства. Переезжая из одного района в другой, население одновременно меняет старый населенный пункт на новый - это межрайонные миграции²⁹.

Международная (внешняя) миграция населения — миграция населения между странами, связанная с изменением постоянного места жительства и гражданства или с пребыванием в стране въезда-выезда, имеющая долгосрочный (по рекомендации ООН для статистического учета — более 1 года), сезонный и маятниковый характер. Главным отличительным признаком международной миграции населения по сравнению с внутренней миграцией является факт пересечения людьми государственной границы³⁰.

В теории миграционного процесса факторы миграции – совокупность объективных и субъективных причин, влияющих на принятие решения о миграции. Наиболее распространена классификация, разграничивающая факторы миграции в зависимости от возможностей регулирования их влияния на миграционные процессы. В конце 1960-х гг. была разработана классификация, согласно которой факторы миграции распределялись по трем группам:

- неуправляемые, постоянно действующие факторы;
- так называемые временные факторы, которые могут регулироваться косвенным воздействием;
- регулируемые переменные факторы.³¹

²⁹ Демографический понятийный словарь / Под ред. Л.Л. Рыбаковского; Центр социального прогнозирования. М., 2003. С. 45-46.

³⁰ Демографический понятийный словарь / Под ред. Л.А. Рыбаковского; Центр социального прогнозирования. М., 2003. С. 160; Народонаселение: Энциклопедический словарь / Под ред. Г.Г. Меликьян. М.: Большая Российская Энциклопедия, 1994. С. 218 —221.

³¹ Народонаселение: Энциклопедический словарь / Под ред. Г.Г. Меликьян; М.: Большая Российская Энциклопедия, 1994. С. 534.

Где:

- под неуправляемыми факторами, понимается географическое положение местности, природные и климатические условия;

- под временными факторами обозначается наличие социальной и производственной инфраструктуры, этнический, половой, возрастной состав населения и т.д. В районе, где население растет высокими темпами за счет миграции и, следовательно, повышена доля новоселов, как правило, выше доля мужчин, несемейных и т.д. Подобная структура населения способствует высокой миграционной подвижности населения;

- регулируемые факторы, к которым относятся: увеличение заработной платы, установление или отмена определенных льгот, кадровая политика, изменения в национальной политике и т.д.

Исходя из вышесказанного, следует, что факторы – это совокупность тех или иных причин, в конечном счете, приводящих в движение процесс миграции, решение покинуть нынешнее место проживания с определенной целью. Иными словами, причинами трудовой миграции являются факторы экономического, культурного, экологического, политического, национального, религиозного, расового, психологического, гуманитарного, правового порядка.

Следовательно, основными причинами внутренних миграций являются поиск работы, улучшение жилищных условий, повышение уровня и изменение образа жизни и т. д. Внутренние миграции особенно распространены в странах с обширной территорией, разнообразными природно-климатическими и экономическими условиями. Здесь, наиболее распространена миграция село-город, миграцию из сельской местности в города, происходящую в развивающихся странах в процессе индустриализации.

Причинами же, внешней (международной) миграции могут служить более обширный ряд условий и интересов. К примеру, причины

экономического характера кроются в различном экономическом уровне развития отдельных стран. Рабочая сила перемещается из стран с низким уровнем жизни в страны с наиболее высоким уровнем. Объективно возможность миграции появляется вследствие национальных различий в условиях зарплаты за ту или иную профессиональную деятельность³².

Основной причиной международной миграции является экономическая: разница в уровне заработной платы, которая может быть получена за одинаковую работу в разных странах мира. Нехватка специалистов той или иной профессии в определенном регионе повышает заработную плату для этой профессии и, соответственно, стимулируют приток мигрантов. Для внешних миграций рабочей силы характерным является увеличивающийся удельный вес в её составе высококвалифицированных специалистов³³.

Отчасти миграция обусловлена такими причинами как войны, политические конфликты и природные катастрофы. Также причиной может быть и вынужденная миграция, которая является средством социального контроля авторитарных режимов, тогда как добровольная миграция является средством социальной адаптации и причиной роста городского населения. Или же сюда можно включить и экологические факторы, которые могут способствовать к принятию такого решения.

Определяя глобализацию как процесс развития, движения, расширения, интернационализации и т.д., по нашему мнению следует выделить не одно, а несколько, может даже и все факторы и формирующие из причины миграции.

Классификация стран, их типология, их назначение, все это является фундаментальными причинами сегодняшнего дня. Развитые страны,

³² Т.А.Фролова Мировая экономика: конспект лекций. Статья, «Международная экономическая интеграция». Таганрог: ТРТУ, 2005

³³ Ионцев В. А. Международная миграция населения: теория и история изучения. — М.: Диалог-МГУ, 1999. С.19.

развивающиеся, слабо развитые, страны, не имеющие благоприятных как экологических, так и территориальных условий, страны со слабой экономикой, с ненадежной или однобокой экономикой, с неудачным политическим строем и т.д. Все это есть причины миграции.

Следовательно, миграционные процессы в условиях глобализации ведут к диверсификации социально-экономических институтов, экономики страны, его производственного потенциала, численности населения, языка, культуры, моделей поведения, как в принимающих странах, так и в странах выезда. Национальные границы все менее и менее отделяют одно национальное единство от другого. Культурное и этническое единство перестает быть неизменным признаком нации. Таким образом, рост миграции становится вызовом традиционному пониманию национального государства. Хотя тезис о разрушении национального государства выдвигается некоторыми исследователями глобализации, но государство продолжает играть ведущую роль в проведении миграционной политики.

3. Социально-экономические последствия миграционных процессов

Очевидно, что в условиях глобализации масштабы международной миграции чрезвычайно возросли, как и доля мигрантов в коренном населении многих стран. Различные транснациональные товарные потоки все в большей степени формируют открытость локальных рынков, тем самым создают их восприимчивость и гибкость к воздействиям внешней среды, в качестве которой выступает мировой рынок как определенная наднациональная система, функционирующая на самом высоком иерархическом уровне.

Международная миграция населения является сложным социально-экономическим процессом. В связи с этим ее роль в развитии стран возрастает с каждым днем, но при этом оказывая на них противоречивое влияние. Так, превращение человеческих ресурсов в один из основных источников социально-экономического развития государств, обеспечивает необходимость глубокого изучения миграционных проблем.

Также, необходимо отметить, что миграционные процессы обусловлены сложным социально-экономическим, демографическим и политическими факторами. В частности, демографические трансформационные процессы находятся под неким влиянием происходящих в обществе изменений, в результате формируются социально-демографические процессы, которые в свою очередь обусловлены тремя константами, а именно: социально-экономическим строем, социально-экономической и социально-политической ситуацией, социально-групповой структурой общества³⁴.

Так прежде чем приступить к раскрытию последствий миграционных процессов, отметим, что в зависимости от направленности трудовых потоков международной миграции выделяют два типа стран – страны-экспортеры или «доноры» и страны-импортеры либо «реципиенты» рабочей силы. Итак,

³⁴Мамедбекова М.О. Международная трудовая миграция в контексте глобализации.

исходя их названия страны-доноры – это страны, из которых идет отток миграционных кадров, а страны-реципиенты – это страны, принимающие трудоспособное население³⁵. Отличительной особенностью современных миграционных процессов является то, что их потоки чаще всего одновременно состоят из двух противоположных направлений. В результате одно и то же государство может быть как страной-донором, так и страной-реципиентом.

Примечательно, что миграция оказывает значительное влияние на экономику, как стран-доноров, так и стран-реципиентов, при этом влияние имеет как положительный, так и отрицательный эффект.

Итак, положительные последствия для стран-реципиентов заключаются в нижеследующем:

- стимулирование дополнительной занятости, образование дополнительных рабочих мест и развитие инфраструктуры, вызванное спросом иностранных рабочих на товары и услуги³⁶;

- улучшение уровня и качества жизни населения и развитие сферы услуг, строительства и сельского хозяйства вследствие непритязательности трудовых мигрантов в выборе работ, малопривлекательных для местного населения³⁷;

- повышение качества местной рабочей силы, т.к. привлечение малообразованных, неквалифицированных трудящихся-мигрантов стимулирует местное население заниматься более интеллектуальным трудом, т.е. способствует их вертикальной мобильности³⁸;

³⁵Столкер П. Работники без границ: влияние глобализации на международную миграцию. // Отечественные записки. №4. – 2004. – С. 35.

³⁶Зайончковская Ж. Методология и методы изучения миграционных процессов. Междисциплинарное учебное пособие.// Под ред. Ж. Зайончковской, И. Молодиковой, В. Мукомеля. – М.: Центр миграционных исследований, 2007. – С. 175.

³⁷Рязанцев С. В. Трудовая миграция в России в условиях интеграции в ЕВРАЗЭС. // Вопросы экономики. № 6. – 2008. – С. 71-83.

³⁸Верещагина Т. А., Коростелева Е. С. Миграция как фактор социально-экономического развития территории // Вестник Челябинского госуниверситета. Т. 8. № 1. – 2004. – С. 46-50.

- высококвалифицированные специалисты, получившие образование в других странах, приносят принимающим обществам «чистую прибыль», позволяя без предварительных затрат получить большую отдачу. Так, в США иностранное происхождение имеют 60 % авторов наиболее цитируемых трудов по физике и 30 % - по другим естественным наукам³⁹;

- решение демографической проблемы. Привлечение мигрантов стало рассматриваться большинством специалистов как наиболее оптимальный путь восполнения трудовых ресурсов для инновационного развития экономики. Доказательством, является опыт развитых экономик: в планах ЕС - привлечение до 2050 г. 40 млн. мигрантов, США - до 100 млн⁴⁰;

- рост экономических показателей принимающей страны, а именно, совокупный спрос; увеличение доходной части бюджета за счет роста поступлений от налогов и сборов. По оценкам Национальной Академии Наук США иммиграция дает стране чистую прибыль в размере 10 млрд. в год⁴¹;

- смягчение проблемы «старения нации», особенно в случае миграции семей⁴².

Что же касается отрицательных последствий, присущих миграционным процессам для принимающих стран, они выглядят следующим образом:

- усиление конкуренции за рабочие места, осложнение ситуации на внутреннем рынке рабочей силы и маргинализация менее квалифицированных работников⁴³;

³⁹Ситарчук Е. А. Экономические функции миграции в развитии потенциала рынка // TerraEconomicus. Т. 8. Ч. 2. № 4. – 2010. – С. 25-29.

⁴⁰Безбородова Т. М. К вопросу о социально-экономической природе миграции трудовых ресурсов в Россию из стран ближнего зарубежья. // Вестник Омского университета. «Экономика», № 1. – 2010. – С. 76-80.

⁴¹Ситарчук Е. А. Экономические функции миграции в развитии потенциала рынка // TerraEconomicus. Т. 8. Ч. 2. № 4. – 2010. – С. 25-29.

⁴²Колосницына М. Г., Суворова И. К. Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования // Экономический журнал ВШЭ. № 4. – 2005. – С. 543-565.

⁴³Безбородова Т. М. К вопросу о социально-экономической природе миграции трудовых ресурсов в Россию из стран ближнего зарубежья // Вестник Омского университета. «Экономика», № 1. – 2010. – С. 76-80.

- снижение эффективности и производительности труда из-за вызванных использованием более дешевой рабочей силы проблем с внедрением трудосберегающих технологий;

- весьма значительную долю сбережений мигранты отправляют на родину, что естественным образом, не способствует повышению их платежеспособного спроса в принимающем обществе и реинвестированию капитала в экономику страны-реципиента⁴⁴;

- стихийный приток трудовых мигрантов и отсутствие координации предложения с реальным спросом на рабочую силу приводят к неэффективному использованию потенциала мигрантов вследствие их концентрации не в отраслях и регионах, испытывающих нужду в дополнительной рабочей силе, а там, где можно рассчитывать на быстрый и не всегда легальный заработок⁴⁵;

- улучшение демографического положения стран-импортеров трудовых ресурсов за счет миграции не все исследователи рассматривают как положительный эффект. Так, источником прибыли, по мнению некоторых авторов, является не труд, а интеллект, труд – лишь средство реализации интеллекта. Следовательно, улучшение демографической ситуации в стране возможно только за счет привлечения «интеллектуальных» трудовых ресурсов⁴⁶;

- полное отрицание мигрантами культуры принимающей страны.

Далее рассмотрим положительные стороны миграции для стран-доноров. В частности, к ним относятся:

⁴⁴Загуляев Д. Г. Концепция регулирования международного рынка труда наёмных работников исходя из рентного характера мировой экономики // Вестник ЮУрГУ. № 7. – 2010. – С. 4-10.

⁴⁵Эргешбаев У. Ж. Современная трудовая миграция населения стран Центральной Азии в Россию // Научные ведомости. № 7 (62). – 2009. – С. 74-81.

⁴⁶Загуляев Д. Г. Концепция регулирования международного рынка труда наёмных работников исходя из рентного характера мировой экономики // Вестник ЮУрГУ. № 7. – 2010. – С. 4-10.

- снижение уровня безработицы и неполной занятости в странах-донорах⁴⁷;

- создание рабочих мест, повышение уровня жизни населения и смягчение бедности благодаря инвестированию мигрантами и фирмами-посредниками денежных средств в народное хозяйство страны происхождения. Кроме того, денежные переводы усиливают позиции национальной валюты, сглаживают колебания внешнеторговой конъюнктуры, ускоряют темпы роста ВВП и ВНП, увеличивают золотовалютные ресурсы⁴⁸;

- экспорт рабочей силы – важный источник поступления в страну свободно конвертируемой валюты. Реальные объемы финансовых ресурсов, пересылаемых мигрантами на родину, по оценкам Мирового банка, приблизительно на 50 % превосходят официально регистрируемые переводы. Подобные переводы вносят существенный вклад в ВВП развивающихся стран. К примеру, в Ливане переводы трудовых мигрантов составили в 2010 г. 22 % от ВВП, в Молдавии - 23 %, в Таджикистане - 35 %⁴⁹;

- положительное влияние может оказывать приобщение временных мигрантов к более передовым технологиям, применяемым в странах иммиграции, более высоким стандартам трудовой этики. По оценкам, из США в свою страну возвращается примерно 25% иммигрантов, но возвращение эмигрантов не всегда приносит выгоду стране. Нередко только половина возвращающихся мигрантов, являются экономически активными⁵⁰;

⁴⁷Загуляев Д. Г. Концепция регулирования международного рынка труда наёмных работников исходя из рентного характера мировой экономики // Вестник ЮУрГУ. № 7. – 2010. – С. 4-10.

⁴⁸ Там же. С. 7.

⁴⁹Шишков Ю. Вызовы и перспективы глобальных миграций. // Международные процессы. № 3. – 2011. – С. 4-17.

⁵⁰Ломакин В.К. Мировая экономика. – М.: ЮНИТИ, 2000. – С. 48.

- накопление стартового капитала для создания малых и средних предприятий после возвращения мигранта домой, что содействует формированию в стране-доноре среднего класса⁵¹;

- возможность для мигрантов участвовать в так называемой «этнической экономике» принимающей страны, ориентированной на потребителей-земляков⁵²;

- возникновение совместных предприятий, увеличение товарооборота между страной-экспортером и страной-импортером трудовых ресурсов⁵³.

К отрицательным последствиям миграции для стран-импортеров, относятся следующие аспекты:

- снижение производственного потенциала страны и ухудшение качества кадрового обеспечения промышленности, строительства, транспорта и других отраслей экономики вследствие оттока высококвалифицированных специалистов и уменьшения численности экономически активного населения;

- утрата поликультурности и поликонфессиональности, обеднение культурных межэтнических взаимодействий, нарушение преемственности национальных традиций⁵⁴;

- ухудшение демографической ситуации в стране-доноре⁵⁵;

- чем больше живут мигранты за рубежом, тем меньше становятся их денежные переводы, связи с родиной постепенно ослабевают;

- рост инфляции в случае значительного веса внешних трансфертов⁵⁶.

⁵¹Эргешбаев У. Ж. Современная трудовая миграция населения стран Центральной Азии в Россию // Научные ведомости. № 7 (62). – 2009. – С. 74-81.

⁵²Загуляев Д. Г. Концепция регулирования международного рынка труда наёмных работников исходя из рентного характера мировой экономики // Вестник ЮУрГУ. № 7. – 2010. – С. 4-10.

⁵³Раковская В. С., Соловьёва Н. Н., Туманова И. А. Трудовая миграция: последствия для стран-доноров и стран-реципиентов. // Современные проблемы науки и образования. № 3.– 2013.

⁵⁴Мировая экономика: учебное пособие / Е.Г.Гужва, М.И.Лесная, А.В.Кондратьев, А.Н.Егоров; СПбГАСУ. – СПб., 2009. – С. 45.

⁵⁵Коновалов В. Международная трудовая миграция и экономический рост. // Человек и труд. № 12. – 2010. – С. 27.

⁵⁶Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс. – М.: ИНФРА-М, 2004. – С.112-116.

Очевиден факт, что в целом глобальные последствия миграционных процессов отмечены двойственным характером. Так с одной стороны, миграция обеспечивает перераспределение трудовых ресурсов в соответствии с потребностями стран, способствует освоению новых регионов, к тому же, концентрирует весьма значительные массы наиболее активного и трудоспособного населения в крупных экономических центрах, а также способствует изменению социального, экономического и культурного положения людей, при этом разрушая формализованные традиции.

Но с другой стороны, миграционные процессы приводят к весьма быстрому росту крупных городов, обострению экологической ситуации, также порождает проблемы, связанные со сложностью приспособления мигрантов к новым условиям жизни.

В заключении отметим, что в условиях глобализации усиливается динамичное развитие процессов международной миграции населения, что оказывает, как мы уже отмечали, противоречивое воздействие на социально-экономическое развитие современных государств.

Из вышесказанного, следует что, миграция:

во-первых, приводит к росту предложения рабочей силы и конкуренции на рынках труда;

во-вторых, увеличению объемов валового внутреннего продукта и снижению уровня цен;

в-третьих, повышению эффективности использования рабочей силы и требований к наемному работнику, тем самым, стимулируя рост профессиональной и образовательной подготовки;

в-четвертых, способствует повышению конкурентоспособности национальной экономики.

Как отмечалось выше, помимо положительных сторон, существуют и отрицательные моменты, присущие миграционным процессам:

во-первых, миграция способна оказать существенное влияние на формирование дисбаланса на рынке труда;

во-вторых, обуславливает рост безработицы, а также возможное снижение уровня оплаты труда;

в-третьих, стихийные миграционные процессы, в не редких случаях служат, фактором возникновения межнациональных, межэтнических конфликтов;

в-четвертых, отрицательным аспектом, является набирающий обороты процесс нелегальной миграции. В частности, рост нелегальной миграции, обеспечивается за счет работников, срок трудового контракта, которых давно истек. Иммигранты не покидают страну пребывания, в поиске новой работы.

Выводы по главе I:

1. Научные взгляды теоретиков в области миграции служат для понимания причин и факторов не только прошлых, но и современных процессов международной миграции. Изучение теоретических подходов помогает понять закономерности и последствия миграционных процессов, строить прогнозы, проводить более взвешенную и рациональную миграционную политику.

2. К положительным последствиям миграции рабочей силы можно отнести: занятость вакансий, связанных с непрестижным или тяжелым трудом, на которые не претендуют граждане принимающей страны; расширение внутреннего рынка принимающей страны за счет спроса на товары и услуги, предъявляемого иностранными рабочими; снижение налоговой нагрузки на государственный бюджет; при импорте квалифицированной рабочей силы принимающая страна экономит на затратах на образование и профессиональную подготовку и т.д.

3. К отрицательным последствиям международной трудовой миграции, как правило, относят: рост нелегальной миграции, особенно за счет работников, у которых истек срок трудового контракта, но они не ходят возвращаться на родину, надеясь опять найти работу в принимающей стране; рост социальной напряженности в связи с ростом нелегальной иммиграции.

Глава II. Современное состояние миграционных процессов в Персидском заливе

1. Динамика и структура миграционных процессов в странах Персидского залива

За последние годы в большинстве арабских стран произошёл заметный экономический и социальный прогресс. Это было обусловлено рядом важных причин, в первую очередь наличием нефтяных ресурсов и повышением цен на нефть, что привело к накоплению запасов золота и иностранной валюты. Существуют и другие факторы такие, как усовершенствование аграрной технологии, рост промышленности, улучшение системы коммуникаций, расширение сети жилищной и социальной инфраструктуры (водопроводы, линии электропередач, школы, больницы и т.д.).

Для арабского мира характерны высокие показатели эмиграции и иммиграции, что влияет на численность населения, особенно в странах Персидского залива, и способствует созданию нерегиональных рынков рабочей силы.

Растущая трудовая миграция в последние десятилетия стала важным фактором развития многих стран мира. Но нигде она не служит столь важным фактором трансформации социальной, экономической и политической жизни, как в арабских монархиях Персидского залива.

Несмотря на то, что трудовая миграция в страны Персидского залива обусловлено многими причинами, доминирующими являются два фактора - добыча нефти и газа, а также внутренние и международные конфликты. Резкий всплеск трудовой миграции в страны Персидского залива относится к началу 70-х годов прошлого века, когда на фоне возросших доходов от экспорта нефти страны Персидского залива начали трансформировать свои общественно-политические устои, формируя современное общество. Это

потребовало привлечения большого количества иностранной рабочей силы, способных обеспечивать добычу и переработку углеводородов, создавать предприятия по производству товаров и услуг, строить жилье, возводить инфраструктурные объекты.

В отличие от стран Западной Европы, где иммигранты лишь дополняют национальные кадры, зачастую выполняя непрестижную работу, в странах Персидского залива иммигранты превратились в доминирующую часть занятых в большинстве секторов экономики (табл. 2.1):

Таблица 2.1.

Динамика соотношения национальных кадров и иммигрантов в экономике стран Персидского залива

Страна	Общее количество занятых (тыс. человек)			Национальные кадры (% от общего количества)			Иммигранты (% от общего количества)		
	1985	1999	2010	1985	1999	2010	1985	1999	2010
Бахрейн	174	307	597	73 (42.0)	113 (36.8)	139 (23.2)	101 (58.0)	194 (63.2)	458 (76.7)
Кувейт	670	1226	2093	126 28.8	221 (28.0)	351 (26.8)	544 81.2	1005 (82.0)	1742 83.2
Оман	167	815	1297	167 (35.8)	312 (39.3)	318 (24.5)	300 (64.2)	503 (61.7)	979 (75.5)
Катар	174	280	1265	18 (10.3)	36 (12.9)	72 (5.7)	156 (89.7)	244 (87.1)	1193 (94.3)
Саудовская Аравия	4102	7167	8455	1440 (35.1)	3173 (44.2)	4173 (49.4)	2662 (64.9)	4003 (55,8)	4282 (50,6)
ОАЭ	684	1289	3043	72 (10.5)	124 (9.6)	455 (15.0)	612 (89.5)	1165 (90.4)	2588 (85.0)
Всего страны ССАГПЗ	6271	11093	16750	1896 (30.2)	3979 (35.9)	5508 (32.9)	4375 (69.8)	7114 (64.1)	11242 (67.1)

Источник: Статистическая отчетность государств стран Персидского залива.

Как видно из таблицы 2.1, в 2010 году доля иммигрантов в общем количестве занятых для разных стран Персидского залива распределяется неравномерно - от 94,3% в Катаре до 50,6% в Саудовской Аравии. При этом за прошедшие десятилетия во всех странах Персидского залива (за

исключением Саудовской Аравии) эта доля либо возросла (Бахрейн, Оман), либо существенно не изменилась (Кувейт, Катар, ОАЭ).

Высокая концентрация иммигрантов в общем количестве занятых фактически отражает реалии стран Персидского залива, где мигранты из других стран составляют значительную долю общего населения (табл. 2.2.):

Таблица 2.2

Доля иммигрантов в структуре населения стран Персидского залива (2010 г.)

Страна	Всего населения (тыс. человек)	Иммигранты	
		Всего (тыс. человек)	% от общего населения
Бахрейн	1215	656	54,0
Кувейт	3049	2098	69,0
Оман	2773	816	29,0
Катар	848	738	87,0
Саудовская Аравия	26132	7265	28,0
ОАЭ	5148	4582	89,0
Всего страны Персидского залива	39165	16155	41,0

Источник: статистические данные государств стран Персидского залива.

Как свидетельствуют данные таблицы 2.2, во всех странах Персидского залива, кроме Саудовской Аравии и Омана, более половину населения составляют иммигранты. А самый высокий удельный вес наблюдается в Катаре (87 %) и ОАЭ (89 %), что порождает определенные трудности. Спрос на иностранную рабочую силу в странах — членах ССАГПЗ обусловлен такими факторами, как нехватка квалифицированных специалистов, ограничения на занятость женщин, лишаящие страны значительной части трудового потенциала (в странах ССАГПЗ среди граждан, участвующих в экономической деятельности, женщины составляют 2-10%). Приток иммигрантов стимулируется развитием инфраструктуры монархий Персидского залива, ростом спроса на товары длительного пользования, сервисное обслуживание, услуги образования и здравоохранения.

При этом следует отметить, что доля иммигрантов в общем населении стран Персидского залива за последние тридцать с лишним лет неизменно возрастает (табл. 2.3):

Таблица 2.3

Динамика доли иммигрантов в общем населении стран Персидского залива (%):

Страна	1975	1985	1997	2008	2010*)
Бахрейн	21	35	39	51	54,0
Кувейт	52	60	66	68	69,0
Оман	17	22	28	31	29,0
Катар	59	60	67	87	87,0
КСА	25	23	31	27	28,0
ОАЭ	70	79	76	81	89,0

Источник: GCC Demographic Shift. Kuwait Financial Centre «Markaz». www.markaz.com

Как свидетельствуют данные таблицы, удельный вес иммигрантов в общем населении Бахрейна увеличился более чем в 2 раза (с 21 до 54 %). Высокие темпы роста удельного веса иммигрантов наблюдаются и в других странах Персидского залива.

Иностранные рабочие заняты преимущественно в частном секторе; граждане в основном работают в государственном секторе экономики (в сфере финансов, нефтедобычи, телекоммуникационных технологий), где можно рассчитывать на высокий доход, социальный статус, льготы. Работа в частном секторе представляется менее престижной. Таким образом, в этом секторе для иностранных рабочих выделяется специальная ниша. Рост спроса на рабочую силу из немусульманских стран Азии сегодня вызван и соображениями безопасности. Из-за опасений, связанных с распространением экстремизма и терроризма, предприниматели в странах Персидского залива заинтересованы в иммиграции рабочих из немусульманских стран, которым к тому же платят более низкую зарплату. Азиаты составляют более половины (приблизительно 65%) иммигрантов в странах ССАГПЗ, остальные в основном арабы. Среди иммигрантов из

азиатских стран преобладают граждане Индии (4,5-5,0 млн. трудовых иммигрантов в странах ССАГПЗ, включая 1,8 млн. в Объединенных Арабских Эмиратах). Это наибольшая по численности группа иммигрантов в странах Персидского залива, на втором месте — пакистанцы (около 2 млн), далее египтяне (около 1,5 млн), граждане Филиппин (1,1 млн), Йемена (более 1 млн), Бангладеш (1,0-1,8 млн, включая около 700 тыс. в ОАЭ), Шри-Ланки (приблизительно 600 тыс.), Индонезии и др. В Саудовской Аравии доля арабов в иностранном населении составляет около 38%, в Кувейте – 34% (по другим данным, 46%). В этих странах среди арабского населения иммигрантов преобладают египтяне. В Катаре этот показатель составляет от 20 до 25% (преобладают иорданцы, палестинцы, египтяне), в ОАЭ – 10-11% (в основном египтяне, иорданцы, палестинцы), менее 10% иммигрантов арабы насчитывают в Омане и Бахрейне. В султанате Оман иммигранты-неарабы составляют 96% иностранной рабочей силы частного и государственного секторов (доля граждан Индии при этом составляет около 60%).

Специфика использования иммигрантов (непрестижная, низкооплачиваемая работа) обуславливает низкий уровень безработицы среди иммигрантов (табл. 2.4):

Таблица 2.4

Уровень безработицы (%) среди иммигрантов в странах Персидского залива (2008 г.)

Страна	Общий уровень безработицы	среди иммигрантов
Саудовская Аравия	5,2	0,5
Катар	0,5	0,3
ОАЭ	4,0	2,6
Кувейт	1,6	1,2

Источник: <http://www2.lse.ac.uk/government/research/lesgroups/kuwait/documents/Baldwin-Edwards,%20Martin.pdf>

Как показывают проведенные оценки, доля иммигрантов в частных предприятиях везде превышает 80%, и какой-либо выраженной динамики по снижению этой доли не наблюдается (табл. 2.5):

Таблица 2.5

Структура занятости по секторам экономики в странах Персидского залива

		Кувейт		Катар		Оман		САП		Бахрейн	
		2008	% изменений к 2006	2008	% изменений к 2006	2008	% изменений к 2006	2008	% изменений к 2006	2008	% изменений к 2006
Государственный сектор	Кол-во занятых	268,1	12,5	141,3	35,4	153,5	10,6	2811,1	3,2	39,2	2,0
	Иммигранты	68,5	14,0	81,8	55,8	22,3	-1,9	148,0	-34,4	5,0	26,5
	% мигрантов	25,6	1,4	57,9	15,0	14,5	-11,3	5,3	-36,4	12,8	24,1
Частный сектор	Количество занятых	1181,0	14,3	1026,8	140,4	942,1	50,7	5145,8	7,2	428,4	43,1
	Иммигранты	1149,3	13,8	1018,6	142,2	794,9	55,7	4130,2	6,8	346,4	43,2
	% мигрантов	97,3	-1,3	99,2	0,8	84,4	3,3	80,3	-0,4	80,9	0,1

Эти обстоятельства, несмотря на принимаемые странами Персидского залива меры по расширению государственного сектора и сокращению доли иммигрантов среди государственных служащих, не позволяют заметно увеличить занятость коренного населения в странах Персидского залива.

Национальный состав трудовых мигрантов оказывает значительное воздействие на рынок труда в странах Персидского залива.

Изначально массовый приток иммигрантов в страны Персидского залива происходил в основном за счет выходцев из стран Ближнего Востока и Северной Африки - Египта, Йемена, Иордании, Палестины, Сирии. Это

объяснялось рядом обстоятельств - общностью языка и вероисповедания, идентичностью культурных и социальных корней, географической близостью (что снижало затраты на перемещение работников), достаточно высоким уровнем квалификации арабских специалистов. На это накладывалась избыточность рабочей силы в данных странах и готовность работников к перемещению в другую страну.

Однако в конце 1980-х годов национальная принадлежность иммигрантов, прибывающих в страны Персидского залива начала меняться. Формально это совпало по времени с экономической рецессией, обусловленной падением нефтяных цен. Но сами по себе кризисные явления не вызвали массового реэкспорта рабочей силы из стран Персидского залива и не стали причиной изменения национального состава иммигрантов⁵⁷.

Отсутствие корреляции между экономическими факторами и миграцией в странах Персидского залива позволяет сделать вывод, что и на объемы прибывающих иммигрантов, и на их национальный состав определяющее воздействие оказывают политические факторы.

Так, последствия арабо-израильских войн, внутренние конфликты в ряде арабских стран, неурегулированные споры, отсутствие единства в арабском мире привели к усилению позиций радикальных элементов, прибегающих к насильственным методам достижения своих целей, включая террористические акты.

В этих условиях руководство стран Персидского залива посчитало, что угроза проникновения деструктивных идей из арабских стран вместе с прибывающими иммигрантами вполне реальна. Поэтому направление потока иммигрантов было изменено, и приоритет был отдан выходцам из стран Азии - Индии, Пакистана, Бангладеш, Индонезии.

⁵⁷ Birks, J., Seccombe, I., Sinclair, C. Migrant Workers in the Arab Gulf: The Impact of Declining Oil Revenue. *International Migration Review*, 20 (1986), pp. 799–814.

Преимущественная переориентация миграционного потока на выходцев из стран Азии обуславливалась и другими причинами⁵⁸:

Во-первых, их наём обходился дешевле привлечения выходцев из арабских стран в силу более низкого среднего уровня заработной платы в Индии, Пакистане, Бангладеш и Индонезии, чем в Египте или Йемене.

Во-вторых, согласно заключенным трудовым контрактам, выходцы из стран Азии не имели права перемещать с собой свою семью, в то время как арабские иммигранты прибывали со своими родственниками и селились компактно, образуя национальные анклав. Это увеличивало вероятность распространения радикальных идей, провоцировало конфликты между местным населением и иммигрантами.

В-третьих, прирост реального капитала в странах Персидского залива за счет доходов от экспорта нефти (например, в Саудовской Аравии ежегодный рост в течение десяти лет составил в среднем 27,8%). Привел к тому, что спрос на иммигрантов превысил возможное предложение трудовых ресурсов арабскими странами.

В-четвертых, многие государства Южной и Юго-Восточной Азии стали поощрять эмиграцию своих работников в страны Персидского залива. Это позволяло снизить уровень безработицы в собственных странах. Кроме того, денежные переводы иммигрантов своим родственникам на родине давали прибавку к ВВП стран-доноров рабочей силы.

В-пятых, исторически страны Персидского залива имели более тесные торговые и деловые связи именно со странами Южной Азии (прежде всего, Индией, Пакистаном, Бангладеш), чем с арабскими странами. Поэтому, с точки зрения логистики, было значительно проще организовать перемещение выходцев из стран Азии, чем арабских мигрантов.

⁵⁸ Kapiszewski, A., 2006. Arab versus Asian Migrant Workers in the GCC Countries. Paper prepared for UN Expert Group Meeting on International Migration and Development in the Arab Region, Population Division, UN Secretariat, 15-17 May, Beirut, p.7.

В-шестых, многие выходцы из стран Азии также исповедуют ислам, что упрощало их адаптацию в странах Персидского залива, население которых достаточно чувствительно к проблемам религиозных отношений.

В результате уже к 2005 году соотношение выходцев из стран Азии и из Ближнего Востока и Северной Африки изменилось (табл. 2.6)⁵⁹:

Таблица 2.6

Структура трудовой миграции в страны Персидского залива по регионам

Страна	% в общем количестве занятых				
	Представители арабского мира (доля в 1975 г.)	Выходцы из стран Азии	Европейцы	Американцы	Иные
Бахрейн	12,42 (22,00)	80,07	1,96	1,96	3,59
Кувейт	30,95 (80,00)	65,36	0,31	0,15	3,23
Оман	5,61 (16,00)	92,40	-	-	1,99
Катар	40,07 (33,00)	45,64	1,99	-	12,30
Саудовская Аравия	31,20 (91,00)	59,30	3,25	2,10	4,15
ОАЭ	8,71 (26,00)	87,14	1,5	0,54	2,11

Данные таблицы 6 позволяет сделать очевидные выводы:

- за тридцать с лишним лет доля представителей арабского мира среди иммигрантов во всех странах Персидского залива сократилась в несколько раз;

- каждая из стран Персидского залива по-своему подходит к формированию национального состава иммигрантов, вследствие чего региональное распределение иммигрантов имеет существенные расхождения - в трех странах (Кувейт, Катар и Саудовская Аравия) доля представителей арабского мира превышает 30%, тогда как в остальных трёх странах эта доля составляет около 10%;

- очевидна крайне низкая доля выходцев из европейских стран и из Америки.

⁵⁹Baldwin-Edwards, M., 2011, "Labor Immigration and Labor Markets in the GCC Countries: National Patterns and Trends", Kuwait Programme on Development, Governance, and Globalization in the Gulf States, p. 25.

Проведённый анализ даёт нам основание утверждать, что в странах Персидского залива сложилась уникальная миграционная система, включающая группу стран, связанных между собой относительно масштабными и устойчивыми миграционными потоками.

Такие потоки возникают в результате взаимодействия исторических, культурных, экономических, демографических, политических факторов и приводят к структурным трансформациям в странах въезда и выезда мигрантов, воспроизводящим направление миграционных потоков и придающим этим потокам устойчивость⁶⁰.

В обоснование вывода о формировании в странах Персидского залива особой миграционной системы можно привести следующие аргументы.

Во-первых, по общему определению, система представляет собой совокупность элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которые образуют определённую целостность, единство. В сложившейся миграционной системе стран Персидского залива можно указать такие взаимосвязанные между собой базовые элементы как подсистема рекрутинга иммигрантов, подсистемы их обучения, трудоустройства, социального обеспечения, взаимоотношения с коренным населением и т.п. Взаимодействие этих элементов-подсистем в рамках стран Персидского залива формирует, в конечном итоге, правовую, экономическую, политическую, культурную, социальную конструкцию миграционного процесса, придает ему целостность, связанность, единство и превращают в миграционную систему.

Во-вторых, миграционная система стран Персидского залива обладает теми свойствами, которые присущи любой системе⁶¹:

⁶⁰ Ивахнюк И.В. Формирование и функционирование евразийской миграционной системы. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. – М., 2008.

⁶¹ Основы наукоёмкой экономики (Знания-Креативность-Инновации). Учебник / Под ред. д.э.н., проф. И.А. Максимцева. – М.: Издательство «Креативная экономика», 2010. – С. 59.

Взаимосвязь с внешней средой - любая система функционирует в окружении среды, испытывает на себе её воздействие и, в свою очередь, оказывает влияние на среду. В рамках миграционной системы стран Персидского залива взаимосвязь с внешней средой проявляется, например, в изменениях национального состава иммигрантов, проведении политики «национализации» рынка труда, реакции на последние события в Арабском мире и др.

Целостность, то есть внутреннее единство, принципиальная несводимость свойств системы к сумме свойств составляющих её элементов. Действительно, каждый из шести участников ССАГПЗ имеет свои особенности использования труда мигрантов: существуют, в частности, различные подходы к проведению политики «национализации» рынка труда, к решению проблем участия женщин в трудовой деятельности, к изменениям национального состава мигрантов.

Вместе с тем, процессам миграции трудовых ресурсов в данном регионе присущи и общие характеристики: все страны Персидского залива, например, согласовано стремятся повысить долю национальных кадров среди коренного населения, принимают общие меры по снижению нелегальной миграции, используют одинаковую систему спонсорства при найме мигрантов и т.п.

Устойчивость, то есть стабильность в меняющемся мире и одновременно динамичность, эволюционирование для приближения к цели. Это свойство проявляется в том, что в странах Персидского залива в течение нескольких десятилетий функционируют сложившиеся подходы к использованию труда мигрантов в производственных процессах.

Однако эта миграционная система эволюционирует, прежде всего, с точки зрения проведения политики «национализации», выработки новых концепций применения иммигрантов в условиях становления наукоёмкой экономики, изменения национального состава мигрантов.

Миграционная система стран Персидского залива основана, прежде всего, на интенсивном информационном обмене между странами-реципиентами иностранной рабочей силы и странами, из которых прибывают мигранты. Обмен информацией позволяет упорядочить миграционные потоки и снизить возможности нелегального проникновения в страны Персидского залива.

2. Основные проблемы развития миграционных процессов в странах Персидского залива

В результате анализа вопросов, связанных с изучением динамики и структуры миграции в странах Персидского залива, остановимся на более детальном рассмотрении проблем связанных с миграционными процессами.

Как известно, миграционные процессы оказывают влияние, как на «страны исхода», так и на «страны назначения». Так, к примеру, миграция рабочей силы оказывает влияние на государственные финансы, в данном случае, если для стран-импортеров рабочей силы это влияние в основном заключается в получении налоговых платежей и в расходовании средств, связанных с социальной защитой мигрантов, то для стран-экспортеров оно заключается в формировании устойчивого канала валютных доходов стран-экспортеров рабочей силы, включающего денежные переводы мигрантов, доходы фирм-посредников и личное инвестирование мигрантов.

Также учитывая, тот факт, что международная мобильность людей в поисках трудоустройства будет только возрастать, «странам исхода» и «странам назначения» мигрантов необходимо проводить всестороннее, эффективное и справедливое управление трудовой миграцией⁶².

⁶²Тенденции международной миграции в глобализирующемся мире
[//www.socionauki.ru/journal/articles/129862/](http://www.socionauki.ru/journal/articles/129862/)

Данное обстоятельство, а также тот факт что, в государственном секторе заняты в основном национальные кадры, усугубляет расслоение работников по национальному признаку, порождает структурные перекосы в экономике, вследствие чего у частного бизнеса не возникает ни желания, ни возможностей трудоустроить растущее количество национальных кадров.

Несмотря на то, что в странах Персидского залива в среднем около 50% ВВП приходится на отрасли, связанные с добычей и переработкой углеводородов, в этих отраслях занято менее 3% региональной рабочей силы. Как результат, доля национальных кадров в общем количестве занятых в экономике страны варьирует от 50% в Саудовской Аравии до, менее чем, 10% в Катаре.

Таблица 2.7.
Уровень безработицы в странах Персидского залива

Страна	2006	2008	2010	2011	2012
Бахрейн	16,4	3,7	3,6	4,0	4,0
Катар	0,9	0,5	0,3	0,6	0,5
Кувейт	1,35	1,71	1,64	2,72	2,72
ОАЭ	3,1	3,45	4,2	4,6	4,2
Оман	–	–	–	15,0	15,0
Саудовская Аравия	6,1	5,6	5,4	–	5,5

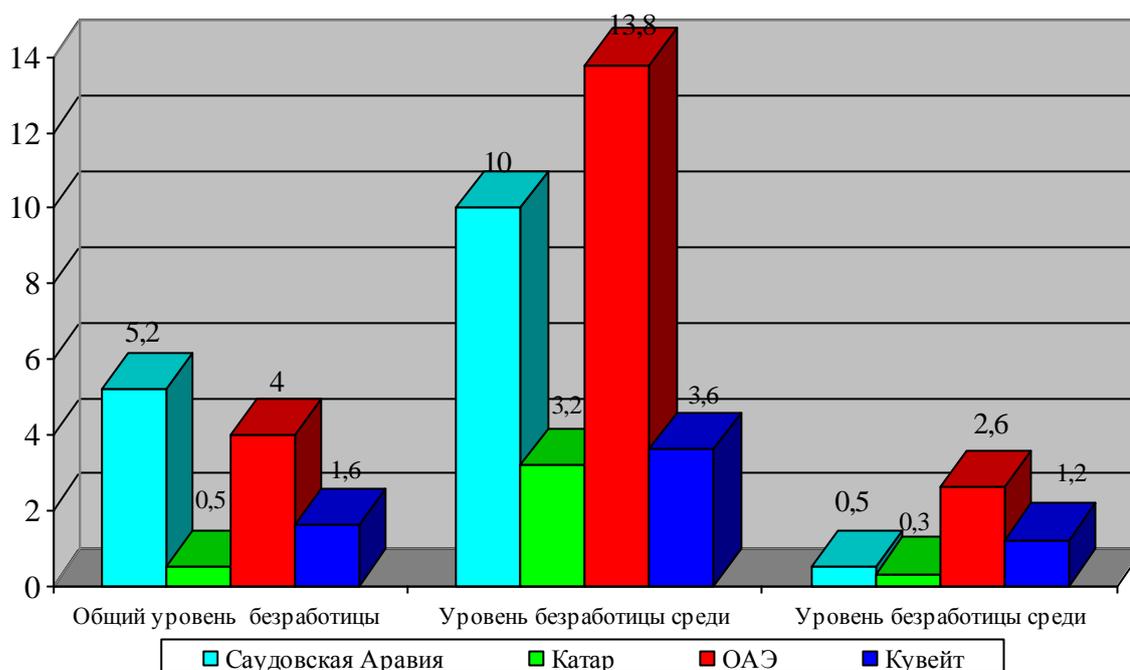
Источник: Rutledge, E., Al Shamsi, F., Bassioni, Y., Al Sheikh, H. *Women, Labor Market Nationalization Policy and Human Resource Development in the Arab Gulf States. Human Resource Development International* 14, no. 2 (2011), p. 183-193

Важнейшей проблемой стран Персидского залива является высокий уровень безработицы, особенно среди молодёжи. Так, по имеющимся оценкам, в странах Персидского залива безработными являются 24,9% молодых людей, что почти вдвое превышает среднемировой уровень 12,8%. Почти 90% молодых людей стран Персидского залива считают безработицу своей главной жизненной проблемой.⁶³

⁶³ United Nations Development Program, *Human Development Report 2010*, New York, 2010, Statistical Annex. Table 15: pp. 202–203.

В таблице 2.7. приведены данные по общему уровню безработицы с учетом и национальных кадров, и иммигрантов. Если же учитывать только местных работников, то уровень безработицы резко возрастает. Так, в 2012 году в Саудовской Аравии общий уровень безработицы составлял 5,5%, а среди национальных кадров – 12,1%⁶⁴.

Рисунок 2.1. Структура безработицы в странах Персидского залива



Источник: Labor Immigration and Labor Markets in the GCC Countries: National Patterns and Trends, p. 19.

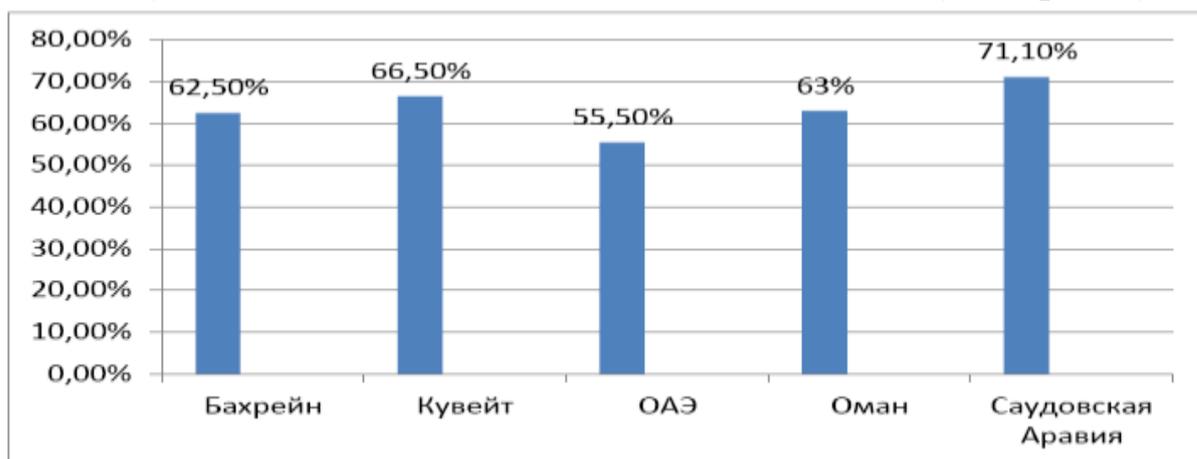
Поскольку демографическая ситуация в странах Персидского залива характеризуется высоким приростом населения, то преобладающие в настоящее время среди молодых людей ожидания доходной работы в государственном секторе, не требующей больших предпринимательских способностей, оказывают негативное воздействие на перспективы развития рынка труда в странах Персидского залива.

В тоже время, остро стоит проблема добровольной безработицы среди национальной молодёжи. Традиционно добровольно безработными считают молодых людей, которые не занимаются активным поиском работы,

⁶⁴ <http://www.cdsi.gov.sa/english/>

поскольку являются учащимися, больными или инвалидами. Во всём мире около 49% молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет не занимаются активным поиском работы. В странах Персидского залива этот уровень значительно выше (Рис.2.2.):

Рисунок 2.2. Доля молодых людей, активно не ищущих работу



Источник: International Labor Organization. Key Indicators of the Labor Market. 2010

Столь высокий уровень добровольной безработицы во многом объясняется традиционной для стран Персидского залива невысокой занятостью среди женщин. Очевидно, что с учетом высоких темпов прироста работоспособного населения одним из направлений борьбы с безработицей является снижение доли иммигрантов в экономике страны.

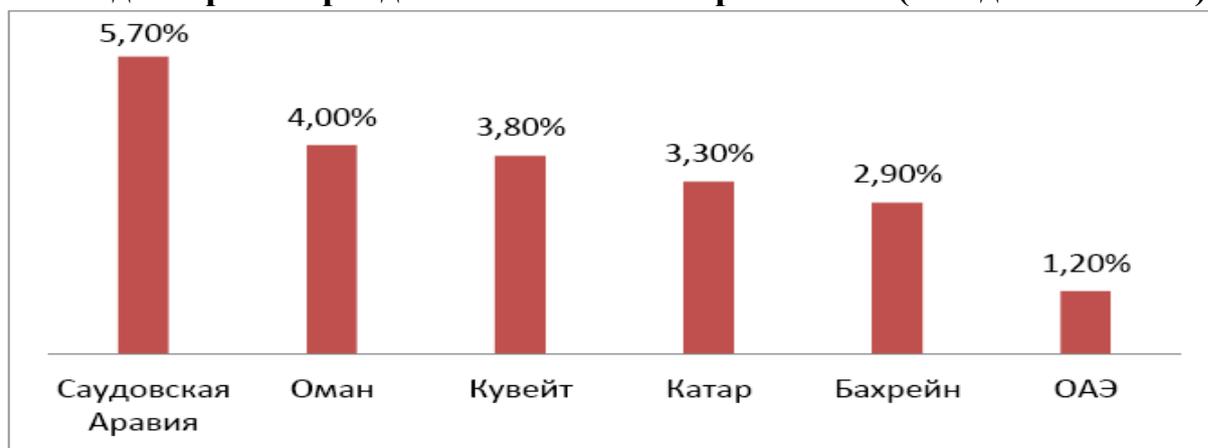
В тоже время, кардинальным решением проблемы занятости коренного населения стран Персидского залива является усиление внутренних факторов социально-экономического развития. Речь, в первую очередь, идет о формировании системы подготовки национальных кадров.

Программы обучения в системе высшего и профессионального образования должны учитывать будущие потребности экономики. Именно на это направлены усилия всех стран Персидского залива. Так, принятая в Бахрейне «Программа экономического развития 2030», Пятилетний план развития Омана (2011-2015), «Программа национального развития 2030» Катара, Девятый пятилетний план развития Саудовской Аравии (2010–2014),

Государственная стратегия развития ОАЭ (2007г.) предполагают сформировать в странах современную систему образования, отвечающую запросам жителей этих государств, способствующую диверсификации экономики и формированию наукоёмкого производства.

За последние 40 лет в систему образования была направлена значительная часть доходов от экспорта нефти, что находит отражение в росте затрат на образование (Рис. 2.3.):

Рисунок 2.3.
Расходы стран Персидского залива на образование (как доля от ВВП)⁶⁵



Хотя эти цифры уступают расходам на образование развитых стран, где они составляют более 6%, всё же следует отметить, что страны Персидского залива добились заметного прогресса в достижении цели всеобщего начального образования. Как результат, предполагается, что к 2015 году 100% коренного населения в возрасте от 15 до 24 лет будут грамотными в Бахрейне, Катаре и Омане, а в Кувейте, ОАЭ и Саудовской Аравии – чуть позже.

Тем не менее, в системе образования стран Персидского залива имеются проблемы, решение которых должно способствовать их продвижению к обществу с современной экономикой.

Главной проблемой системы образования стран Персидского залива является его недостаточно высокий качественный уровень. На качество

⁶⁵ Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). *Education at a Glance 2010*.

системы образования оказывает негативное воздействие ряд факторов. Во-первых, следует отметить, что продолжительность школьного образования в странах Персидского залива значительно уступает аналогичным показателям развитых стран.

Так, в Норвегии в 2010г. она составляла 12,6 лет, в США – 12,4 года, тогда как в Бахрейне – 9,4 года, в ОАЭ – 9,2 года, в Саудовской Аравии – 7,8 лет, в Катаре – 7,3 года, а в Кувейте всего 6,1 лет⁶⁶.

Во-вторых, в странах Персидского залива очень высокая доля молодёжи, которая оставляет школу до завершения процесса образования. Например, в ОАЭ до 22% юношей и 14% девушек прекращают учёбу в школе раньше времени⁶⁷.

В Катаре 4,9% учеников начальной школы оставляют учёбу в первом классе, 5,5% – во втором, и 3,3% – в третьем классе⁶⁸.

В-третьих, сама система образования базируется на устаревших принципах и подходах. Это касается использования традиционных методов обучения, когда преподаватель исполняет командно-контрольные функции, что не способствует привитию молодёжи навыков решения проблем, развитию в них духа предпринимательства и умения пойти на обоснованный риск. Кроме того, читаемые дисциплины излишне теоретизированы, недостаточно подкрепляются практическими примерами. В учебных программах отводится необоснованно мало места математике, информационным технологиям, естественнонаучным дисциплинам. Это отражается в том, что учащиеся из стран Персидского залива получают самые низкие оценки (единицу из пяти возможных) при проверке их знаний в

⁶⁶ United Nations Development Program. Human Development Report 2010, New York, 2010, Statistical Annex. Table 1: pp.143–144.

⁶⁷ Dubai Schools Inspection Bureau, Government of Dubai, Knowledge and Human Development Authority, Annual Report 2010, 2010: pp.35, 42, 43.

⁶⁸ UNESCO, Education for All Global Monitoring Report 2010: Reaching the Marginalized, Paris, 2010, Table 7: p. 356

математике и в естественнонаучных дисциплинах международными организациями⁶⁹.

Немаловажной проблемой является излишняя ориентация высшего образования стран Персидского залива на подготовку специалистов в области гуманитарных и экономических дисциплин в ущерб инженерным и естественнонаучным дисциплинам. Например, в Бахрейне количество студентов, изучающих юриспруденцию, предпринимательство и социологию, составляет около 52%; приблизительно такая же картина в Саудовской Аравии и ОАЭ, где подобные студенты составляют почти 40%⁷⁰.

Это, безусловно, не способствует диверсификации экономики и формированию наукоёмкого производства.

Негативное воздействие на подготовку квалифицированных специалистов оказывает также и слабое развитие в странах Персидского залива системы среднего профессионального образования. В настоящее время подобных учебных заведений очень мало, зачастую их программы слабо связаны с потребностями рынка.

Во многом подобная ситуация объясняется преобладающей среди коренных жителей стран Персидского залива точкой зрения о непрестижности ручного труда, как составной части среднего профессионального образования. Считается, что это удел экспатриантов, людей с невысокими доходами и тех, кто раньше времени оставил школу. Поэтому местное население предпочитает направлять своих детей в университеты, полагая, что в будущем это обеспечит им хорошо оплачиваемую работу в государственном секторе.

Но это, в конечном итоге, приводит к тому, что выпускники университетов оказываются невостребованными частным сектором экономики, который и в странах Персидского залива становится основным

⁶⁹ International Association for the Evaluation Achievement (TIMSS) 2007.

⁷⁰ UNESCO, Education for All Global Monitoring Report 2010: Reaching the Marginalized, Paris, 2010, Table 9B: p. 380.

драйвером становления современного производства. Как видим, существующая в странах Персидского залива система образования не обеспечивает экономику квалифицированными национальными кадрами.

Главная задача реформирования системы образования должна заключаться в повышении качества обучения с использованием современных методов преподавания, включая электронное и дистанционное образование.

Важно также обеспечить коммерциализацию научных разработок, проводимых университетами стран Персидского залива. Как свидетельствуют проведенные исследования, взаимодействие бизнеса и университетов при проведении НИОКР может быть оценено (по семибалльной шкале) следующим образом: Катар – 4,8; Саудовская Аравия – 4,6; ОАЭ – 4,2; Оман – 3,8; Бахрейн – 3,3; Кувейт – 3,2. (Для сравнения: Швейцария – 5,6; США – 5,5; Финляндия – 5,3)⁷¹.

Как видно, на этом направлении деятельности у стран Персидского залива имеются значительные перспективы.

Согласно современным подходам к реформированию системы образования, в процессе обучения у студентов, прежде всего, должно формироваться умение применять знания на практике. На втором месте стоит метапредметность, то есть привитие студенту таких умений, которые он мог бы использовать при изучении любой другой дисциплины (например, изучение методологии исследования, способов решения многовариантных проблем, подходов к организации работы с информацией и т.п.). Третье место отводится предметной составляющей. Доминирующая в развитых странах мира парадигма образования предполагает приоритет обучения навыкам креативного мышления, перемещение из зоны постановки проблемы в зону ее эффективного решения⁷².

⁷¹ Global Innovative Index 2012. <http://www.globalinnovationindex.org/gii/main/fullreport/index.html>

⁷² Мельников О.Н., Горелов Н.А., Синов В.В. Образовательные стандарты высшего профессионального образования третьего поколения – условие становления наукоемкой экономики // Креативная экономика. 2011, № 3 (51). – С. 102–111.

Конечно, реформа системы образования в странах Персидского залива должна проводиться с учетом национальных и религиозных особенностей, поскольку зачастую это затрудняет проведение конкретных мероприятий.

Многие инициативы, реализуемые на рынке труда в странах Персидского залива, направлены на создание возможностей по развитию предпринимательства, и рассматриваются как стратегическое инвестирование в создание рабочих мест и развитие будущих рынков.

В последние годы в ОАЭ был проведен на высоком уровне ряд форумов, посвященных возможностям молодых людей организовывать собственный бизнес в странах Персидского залива и других странах Ближнего Востока и Северной Африки.

Среди инициатив, предложенных этими форумами, был запуск веб-портала «Wamda», разработанного одной из частных фирм Дубай, с целью поддержки новых проектов и способствования предпринимательству. Аналогичные усилия предприняты и в таких странах, как Катар и Саудовская Аравия. Качественное распределение кадрового потенциала стран Персидского залива во многом зависит от эффективно действующих государственных и частных агентств по трудоустройству, что позволит информировать людей, занятых поиском работы о спросе на их услуги, а работодатели, с другой стороны, смогут найти адекватных специалистов для своего производства. Можно указать и другие аспекты, которые определяют направления по дальнейшему реформированию рынка труда стран Персидского залива.

Выводы по главе II:

1. На динамику и структуру миграционных процессов в странах Персидского залива, в частности, на объемы прибывающих иммигрантов, а также на их национальный состав, значительное воздействие оказывают

политические факторы. В странах Персидского залива сложилась уникальная миграционная система, включающая группу стран, связанных между собой относительно масштабными и устойчивыми миграционными потоками. Отметим, что каждая из стран обладают своей спецификой использования труда мигрантов, в частности, различные подходы: к проведению политики «национализации» рынка труда, к проблемам участия женщин в трудовой деятельности и т.д. Однако все страны Персидского залива имеют и общие характерные черты, к примеру, принимают общие меры по снижению нелегальной миграции, используют одинаковую систему спонсорства при найме мигрантов и т.д.

2. Основные проблемы миграционных процессов в странах ССАГПЗ, обусловлены высоким уровнем безработицы, в особенности среди молодежи, в виде добровольной безработицы. А также с учетом специфики региона, данная проблема, обусловлена ограничением занятости и трудоустройства женщин.

Источником высокой безработицы в странах Персидского залива, является как не странно, низкий уровень образования. Негативное воздействие на подготовку квалифицированных специалистов оказывает слабое развитие в странах Персидского залива системы среднего профессионального образования. В этой связи, становится очевидным, что существующая в странах Персидского залива система образования не обеспечивает экономику квалифицированными национальными кадрами. Одной из основополагающих причин тому, является обстоятельство того, что в государственном секторе заняты в основном национальные кадры, усугубляющее расслоение работников по национальному признаку и вовлекающее собой структурные перекосы в экономике.

3. Современный рынок труда в странах Персидского залива был сформирован в большей степени при активном участии иностранной рабочей силы. Однако, необходимо отметить, что наличие государственного сектора

экономики в значительной мере также оказывает воздействие на рынок труда, в частности, во всех странах Персидского залива при найме на службу в государственный сектор нормативно установлено предпочтение национальным кадрам.

Также существует иная особенность рынка труда стран Персидского залива выраженная в асимметрии распределения трудовых ресурсов, так, большая часть рабочей силы занята в весьма ограниченном круге отраслей: строительстве, производстве товаров массового спроса и в сфере оказания услуг. Характерная особенность рынка труда стран ССАГПЗ заключается в преобладании широкого использования труда иммигрантов.

Глава III. Основные направления и перспективы государственного регулирования процессов миграции в странах Персидского залива

1. Основные направления государственного регулирования процессов миграции в странах Персидского Залива

Миграционная политика государства разрабатывается и осуществляется не сама по себе, как определенная система мер, применяемая независимо от того, «где, когда и как», а в строгом соответствии с конкретными историческими условиями и, прежде всего, теми политическими задачами, обуславливающими эти условия.

Вместе с тем, в более широком контексте государственная миграционная политика может рассматриваться и как часть экономической политики, направленной в частности, на формирование и национального развитие рынка труда, рыночных отношений в целом.

Таким образом, «можно считать, что политика в любой сфере человеческой деятельности является, с одной стороны, самостоятельным способом нахождения и реализации оптимальных решений, а с другой – она часть общегосударственной политики в области экономического, социального, демографического, экологического, технического и иного развития. Причем все аспекты этого развития не только внутреннего, но и международного характера, имеют тесную связь между собой, которая проявляется в зависимости от специфики решаемых задач», обусловленной требованиями развития того или иного исторического этапа⁷³.

Большинство стран мира обычно проводят жёсткую иммиграционную политику, что позволяет им формировать достаточно гибкий рынок труда. Как правило, они устанавливают непростые правила получения

⁷³ Рыбаковский Л.Л. Миграция населения: прогнозы, факторы, политика. М., 1987. С. 164.

иммигрантами разрешения на работу, но если такое разрешение имеется, то иммигранты имеют возможность практически беспрепятственно менять место работы.

Одновременно, высокие иммиграционные барьеры защищают национальные кадры: иностранцы получают разрешение на работу только в тех случаях, когда ощущается нехватка национальных кадров, как правило, высокой квалификации. Иными словами, интересы национальных кадров ставятся выше интересов иммигрантов.

Существующая в странах Персидского залива модель формирования рынка труда строится на противоположных принципах: миграционная политика является достаточно гибкой, а рынок труда отличается жесткостью⁷⁴.

Страны Персидского залива как импортеры трудовых ресурсов, постоянно испытывающие потребности в привлечении рабочей силы, свою миграционную политику основывают, прежде всего, на мерах регулирования численности и качественного состава прибывающих трудящихся-мигрантов, а в качестве инструмента регулирования используется показатель иммиграционной квоты, который ежегодно рассчитывается и утверждается в каждой стране.

Тем самым уместно, будет указать основополагающие общепринятые цели регулирования импорта рабочей силы, преследуемые странами-импортерами.

Во-первых, защита национального рынка труда от стихийного потока трудящихся-мигрантов, так как он обостряет проблему занятости национальных кадров. Во-вторых, обеспечение рационального использования труда иммигрантов, то есть применение их труда именно в тех областях, которые не могут быть обеспечены за счет коренного населения.

⁷⁴ Краснова Н. В. Миграционная политика стран Персидского залива // Экономика и управление. 2008. № 5. С. 64–68.

До недавнего времени в странах Персидского залива преобладала система регулирования миграции рабочей силы, получившая название «кафила» или «спонсорство». Эта система не имеет законодательной базы. Не существует закона под названием «спонсорство», но есть практика, установившаяся в 70-е годы прошлого века в период первого нефтяного бума.

Сущность данной системы заключается в том, что въезжать в страну можно при наличии конкретного работодателя, пребывание ограничивается сроком контракта, длительность которого, как правило, 1-2 года.

Виза на постоянное место жительства выдается только иммигрантам со стабильными трудовыми контрактами, свободное перемещение по стране ограничено. Кроме того, иностранным рабочим не разрешается менять своих работодателей.

Так называемые кафилы - граждане стран иммиграции, (также в некоторых источниках употребляются такие понятия как «спонсоры» или «поручители») набирают рабочих в странах-донорах иммигрантов с помощью рекрутинговых агентств.

Без этого спонсора трудовой мигрант не может получить ни вида на жительство, ни визы.

Со спонсором заключается контракт, по которому он несет материальную и юридическую ответственность за мигранта, оплачивает расходы на перелет, визу, разрешение на работу и т.д.

В дальнейших трудовых отношениях иммигранты рассматриваются как временные «гости» своего спонсора или работодателя, их права и уровень заработной платы ограничиваются.

В этой связи, временные иммигранты официально рассматриваются не как иммигранты, а как временно нанятые, практически без каких-либо шансов получить постоянную работу или подданство. В частности, как уже

отмечалось, спонсор вправе досрочно прервать трудовые отношения с иммигрантом.

С учетом практически неограниченного предложения дешевого труда из стран Азии и небольшого притока иммигрантов из арабских стран, в долгосрочной перспективе система спонсорства обуславливает тенденцию к снижению уровня заработной платы низко и среднеквалифицированных, а зачастую и высококвалифицированных иммигрантов.

Данное обстоятельство, а также тот факт что, в государственном секторе заняты в основном национальные кадры, усугубляет расслоение работников по национальному признаку, порождает структурные перекосы в экономике, вследствие чего у частного бизнеса не возникает ни желания, ни возможностей трудоустроить растущее количество коренного населения.

Кроме того, система «кафила» снижает желание частных фирм инвестировать в человеческий капитал, внедрять современные технологии, в результате чего производительность труда в странах Персидского залива остается на низком уровне⁷⁵.

С учетом недостатков системы спонсорства в разных странах Персидского залива пытаются реформировать систему кафала. Так, торговая и промышленная палата Бахрейна намерена модифицировать кафала с тем чтобы изменить систему найма иностранных рабочих. Согласно новым правилам, финансирование трудовых мигрантов переходит к Управлению по регулированию трудовым рынком (Labour Market Regulatory Authority), а вместо кафалы правительство намерено выдавать трудовым мигрантам возобновляемые каждые два года разрешения на работу.

Последствия финансового кризиса 2008 года потребовали пересмотра миграционной политики стран Персидского залива, о чем свидетельствуют проводимые программы «национализации рабочей силы». В связи с этим

⁷⁵ Аль-Хассан М.А., Максимова В.Ф. Трансформация рынка труда в странах Персидского залива. Монография. – М.: МЭСИ, 2013. – С. 48-49.

правительства стран Ближнего Востока, начиная с Кувейта и Саудовской Аравии, приступили к масштабной программе национализации кадров⁷⁶.

Выдвинутые программы национализации кадров предполагают повышение доли местных трудовых ресурсов до 75% к 2020 г.⁷⁷

При осуществлении государственного регулирования процессов миграции рабочей силы страны Персидского залива используют свои собственные меры реформирования рынка труда, которые в свою очередь можно выразить в единой форме стратегических направлений, проводимые практически во всех странах региона⁷⁸.

К первому стратегическому направлению политики относится, снижение спроса на труд иммигрантов. В связи с этим к мерам, принимаемым государствами, относятся:

- повышение стоимости найма иностранных рабочих;
 - закрытие отдельных профессий или секторов экономики для иностранцев;
 - установление предельной доли иностранцев в штате фирм;
 - введение налога на превышение доли работников отдельной национальности (не свыше 30% любой национальности);
- преимущества при заключении государственных контрактов для фирм, соблюдающих установленные квоты на иностранных работников.

Следующее стратегическое направление заключается в снижении предложения труда иммигрантов. Принимаемые меры нижеследующие:

- введение обязательных выплат на медицинское страхование иностранных рабочих;
- введение платы за различный статус эмигрантов;

⁷⁶ Осипов А. Саудовская Аравия: страна экономических чудес. Пути и препоны саудизации. http://www.rau.su/observer/N07_99/7_12.HTM

⁷⁷ World Development Indicators.—N.Y., 2009. —P.57

⁷⁸ Baldwin-Edwards, M., 2011, "Labor Immigration and Labor Markets in the GCC Countries: National Patterns and Trends", Kuwait Programme on Development, Governance, and Globalization in the Gulf States. — P. 44.

- взимание прямых налогов на иностранных работников;
- сокращение количества выдаваемых виз;
- депортация незаконно находящихся в стране иммигрантов.

Стратегическое направление, заключающееся в повышении спроса на труд национальных кадров, осуществляемые меры:

- государственные субсидии частным фирмам за наём национальных кадров;
- установление квот для национальных кадров в частном секторе экономики;
- развитие государственного сектора для найма национальных кадров;
- направление национальных кадров, впервые выходящих на рынок труда, в частный сектор экономики.

В рамках этого направления целенаправленно выстраивается система подготовки кадров, способная готовить национальные кадры, соответствующие требованиям частного сектора, где на первый план выходит квалификация работников.

Кроме того, национальные кадры имеют возможность повышения своего квалификационного уровня за счет бюджетных средств и возможность трудиться на государственных предприятиях. Национальный частный капитал с помощью разнообразных льгот получает стимулы для вложения средств в развитие «человеческого капитала».

В целом, отметим, что ряд мер касательно закрытия отдельных профессий или секторов экономики для иностранцев, депортация незаконно находящихся в стране иммигрантов, направление национальных кадров, впервые выходящих на рынок труда, в частный сектор экономики, применяются практически всеми странами Персидского залива.

Что же, касается мер нацеленных на установление предельной доли иностранцев в штате фирм, развитие государственного сектора для найма национальных кадров, введение налога на превышение доли работников

отдельной национальности, введение платы за различный статус эмигрантов, нашли применение в отдельных странах региона.

Более того, во всех странах Персидского залива приняты законы, обязывающие работодателей придерживаться определенной иерархии при найме работников: прежде всего, должны трудоустраиваться национальные кадры, затем выходцы из стран Персидского залива, после чего следуют представители иных арабских стран и только четвертое место отводится мигрантам из других стран. Но эти законы носят скорее декларативный характер, и в сложившихся экономических условиях фактически не действуют.

В целях сокращения негативного влияния, оказываемого нелегальной миграцией, со стороны правящих кругов стран региона, активно внедряется политика, которая широко распространена в международной практике - программы амнистирования иммигрантов за пределы страны. В ходе реализации программы в течение ряда лет были депортированы только из одной Саудовской Аравии свыше миллиона человек. Но, сложившаяся проблема не решается одним лишь амнистированием. Во всех рассматриваемых государствах мигранты могут быть высланы из страны лишь по административному решению⁷⁹. Законы Омана, Катара и Саудовской Аравии не допускают натурализации иностранцев, но даже в тех случаях, когда иностранные граждане могут при определенных условиях получить гражданство, например, в Кувейте и ОАЭ, это не предоставляет им прав, равных с коренным жителям. В Бахрейне ситуация отличается от других стран Персидского залива тем, что в этой стране проще процедура натурализации иностранцев. Значительная часть бывших иммигрантов за последние десятилетия стала гражданами. Поэтому сейчас они составляют 60% всех жителей страны и 60-65% занятых.

⁷⁹Краснова Н.В. Политика народонаселения в арабских странах Персидского залива. Автореферат диссер. канд. э.н. – М. 2010.

Кроме мер регулирования миграционных процессов в каждой из стран Персидского залива, они предпринимают совместные решения в рамках созданного Комитета ССАГПЗ по импорту иностранной рабочей силы (The Committee for Importing Foreign Workers of the Gulf Cooperation Council (GCC)).

Примером таких совместных действий является, решения принятое по поводу введения запрета на импорт трудовых мигрантов с Филиппин. Манила приняла закон о взимании 13-долларового штрафа с иностранных работодателей за день задержки заработной платы филиппинским рабочим. Также был введен новый минимум заработной платы: с 200 долларов он был поднят до 400 долларов в месяц. Это вызвало возмущение рекрутинговых агентств Персидского залива, потребовавших от чиновников ССАГПЗ запретить филиппинцам работать в странах — членах этой организации, пока правительство Филиппин не изменит свою политику. По мнению главы кувейтской делегации на совещании Комитета ССАГПЗ, данный закон является предвыборной акцией филиппинского правительства и окажет негативное влияние на страны, нанимающие филиппинских работников. Тем не менее впоследствии предложение рекрутинговых агентств ввести запрет на трудоустройство филиппинских рабочих было отклонено. Очевидно, что ввиду строительного бума в течение следующих 8-10 лет необходимость найма большого числа рабочих будет служить определяющим фактором политики в отношении трудовых иммигрантов, на которых предъявляют спрос рекрутинговые агентства. Филиппинцы достаточно квалифицированные работники, и их не просто заменить иммигрантами из Шри-Ланки или Индонезии (которые, однако, из-за более низких требований к заработной плате стали пользоваться большим спросом агентств, набирающих работников в домашние хозяйства).

Несмотря на принимаемые меры по реализации программ «национализации рынка труда», ни в одной из стран Персидского залива не

достигнута одна из главных целей «национализации» – широкое вовлечение национальных кадров в частный сектор экономики с наиболее высоким уровнем конкуренции. Как показывают проведенные оценки, доля иммигрантов в частных предприятиях везде превышает 80%, и какой-либо выраженной динамики по снижению этой доли не наблюдается⁸⁰.

Широкому привлечению национальных кадров в частный сектор экономики препятствуют два ключевых обстоятельства.

К первому относится тот факт, что многие предприниматели выводят свой бизнес из стран Персидского залива из-за присутствия на их взгляд риска потери квалифицированных работников, которых они обязаны, в соответствии с проводимой программой «национализации», заменить национальными кадрами с более высокой заработной платой.

Второе обстоятельство заключается в том, что многие иностранные фирмы опасаются непредсказуемости данной политики, условия которой по каким - либо причинам могут неожиданно измениться, что соответственно может отрицательно отразиться на конкурентоспособности фирмы⁸¹.

Касательно данных обстоятельств, примечательно, заявление министра труда Саудовской Аравии Гази аль-Гусайби, который отметил, что многие компании игнорируют правила «саудизации», т.е. национальной политики, требующей от компаний резервировать часть рабочих мест для коренного населения. В качестве примера он привел данные по одной из действующих компаний, которая сфабриковала более 170 фальшивых документов о принятии на работу национальных кадров. Министр отметил, что в стране насчитывается 270 тыс. безработных в то время, как на местном рынке труда занято 7 млн. официально зарегистрированных иностранцев⁸².

Продуманная миграционная политика государства, обеспечивающая контроль над миграционными процессами (иммиграцией и эмиграцией), а

⁸⁰ Там же: P.17.

⁸¹ Bremmer I. The Saudi Paradox. World Policy Journal XXI. – № 3. – 2004. – P. 23-30.

⁸² Arab Human Development Report. –P.10. // http://www.migration.ucdavis.edu/mn/2010/3540_05mcd.pdf

также миграционными потоками внутри страны, определяющая статус и права мигрантов на территории принимающих государств, порядок приобретения гражданства и т.д., призвана противостоять стихийным тенденциям нарастания конфликтов на межнациональной почве. Эта задача остается актуальной для всех стран Персидского региона.

Миграционная политика стран Персидского региона представляет собой пример очень специфической системы, которая воплощает силу и возможности государственной миграционной политики, жестко регламентирующей миграционный приток и ограничивающей права трудовых мигрантов.

Очевидно, что в условиях централизованной власти и строгого иммиграционного контроля миграционная политика превращается в мощный самостоятельный фактор, определяющий динамику и структуру миграционных потоков и отчасти подавляющий действие присущих миграции населения социальных закономерностей.

Проведение жесткой государственной политики в отношении статуса иммигрантов, натурализации, обеспечения социальных прав привлекаемых для работы иммигрантов, с неизбежностью приводит к сепарации рабочей силы, разделению ее на «национальную» и «иностранную». Отсюда нацеленность на создание условий для развития и роста исключительно коренного населения при ограничении в правах иммигрантов.

2. Перспективы развития рынка труда и трудовой миграции в странах Персидского залива

В предыдущих параграфах были раскрыты основные черты, характеризующие условия формирования и развития рынка труда в странах Персидского залива. Как уже указывалось, вплоть до настоящего времени основной движущей силой экономического развития стран Персидского

залива, и основным фактором миграционных процессов, остаются доходы от экспорта углеводородов, доля которых в общих доходах государств приблизилась к 90%⁸³.

Последний мировой экономический кризис обострил необходимость перемен на рынке труда стран Персидского залива.

Структура рынка труда стран Персидского залива существенно отличается от аналогичной структуры в развитых странах. Как уже отмечалось выше, экономика стран Персидского залива имеет практически неограниченный объем предложения дешёвого труда мигрантов.

В настоящее время, руководство стран Персидского залива предпринимает активные меры по развитию отраслей экономики, не связанных с добычей и переработкой углеводородов. Диверсификация экономики, безусловно, должна оказывать воздействие на рынок труда и определять направления его дальнейшей развития.

Как уже отмечалось ранее, регулирование занятости в государственном секторе экономики в странах Персидского залива осуществляется нерыночными методами и основано на использовании особых преференций для национальных кадров.

Развитие частного сектора является одним из ключевых принципов стратегии развития рынка труда в странах Персидского залива, поскольку позволяет решить проблему занятости национальных кадров и создаёт основу для дальнейшего развития высокотехнологичных производств.

Поэтому необходимо оценить не только взаимосвязь темпов роста иных отраслей экономики и темпов изменения занятости в частном секторе, но и установить, каким образом это сказывается на занятости национальных кадров. Однако, на наш взгляд, развитие частного сектора может оказывать неоднозначное воздействие, как на общую занятость, так и на занятость

⁸³Gulf Cooperation Council Countries Enhancing Economic Outcomes in an Uncertain Global Economy. <http://www.imf.org/external/pubs/ft/dp/2011/1101mcd.pdf>, p. 2

национальных кадров, и различно для каждой страны региона. Современному производству требуются высококвалифицированные специалисты, способные в практической деятельности реализовать свой потенциал. Однако существующая ситуация на рынке труда стран Персидского залива свидетельствует о том, что ни кадровый состав работников, ни открывающиеся перед ними возможности не способствуют динамичному продвижению к внедрению новых технологий. Это обуславливает необходимость реформирования рынка труда. Чтобы в частном секторе появлялись новые рабочие места для национальных кадров с адекватной оплатой труда, требуется существенно повысить производительность труда. Между тем, за последние годы такая производительность понизилась на 20-35%⁸⁴.

Это объясняется тем, что частные компании развивают свой бизнес по экстенсивному пути привлечения мигрантов и избегают инвестировать средства в расширение и модернизацию основных фондов, что обеспечивает повышение производительности труда.

Правящие элиты в странах Персидского залива и в прошлом стремились обеспечить баланс на рынке труда: с одной стороны, необходимо было добиться выполнения ожиданий национальных кадров по их трудоустройству, с другой стороны, экономика нуждалась в постоянном притоке квалифицированных мигрантов. Поскольку данный баланс необходимо обеспечивать и в будущем, то не национальная принадлежность мигрантов, а их уровень образования и квалификации наиболее важны для работодателей при найме мигрантов. Если не придерживаться этого принципа, то высококвалифицированные кадры предпочтут другие страны.

Согласно «Закону Оукена» для экономик развитых стран характерна закономерность: снижение количества занятых на 1% за счёт роста

⁸⁴ De Boer, K., Turner, J.M., 2007. Beyond Oil: Reappraising the Gulf States, p.14. http://www.relooney.info/SI_ME-Crisis/0-Important_88.pdf

циклической безработицы приводит к падению фактического ВВП на 2,5% от уровня потенциального ВВП.

Потенциально возможный уровень ВВП определяется выпуском продукции при нормальных темпах экономического роста и при естественном уровне безработицы. Если фактический уровень безработицы превышает ее естественный уровень, то общество «недополучает» некоторую часть ВВП.

Для большинства же стран Персидского залива коэффициент эластичности превышает величину 1,0. Столь высокие значения коэффициентов эластичности свидетельствуют о более низкой по сравнению с развитыми странами производительности труда, и подтверждает тенденции к использованию в широких объемах труда низкоквалифицированных кадров в частном секторе стран Персидского залива.

Значит процессу развития рынка труда в странах Персидского залива с учетом необходимости внедрения высокотехнологичных производств присуще определенное противоречие: с одной стороны, для обеспечения занятости национальных кадров необходимо создание большого количества рабочих мест в частном секторе экономики.

Здесь следует учесть последние тенденции миграционной политики стран Персидского залива с учетом событий «арабских революций».

Данной проблеме посвящено исследование института Гэллага, в котором делается вывод, что и в будущем страны Персидского залива продолжают активное привлечение иммигрантов в свои экономики. Это во многом объясняется тем, что страны Персидского залива по-прежнему остаются привлекательными для большого количества потенциальных иммигрантов.

Так, из почти 350 тыс. общего количества опрошенных в 148 странах мира потенциальных иммигрантов, изъявивших желание эмигрировать в

страны Персидского залива, 52% намеревались работать в Саудовской Аравии, а 35% предпочли бы ОАЭ⁸⁵.

Исследование института Гэллага показывает, что в среднесрочной перспективе национальный состав прибывающих мигрантов вряд ли претерпит существенные изменения: несмотря на имеющиеся отличия для каждой страны Персидского залива, в среднем около 50% потенциальных иммигрантов представляют страны Азии и приблизительно 35% - страны арабского мира. Европейцы составляют от 1% до 2%. Примечательно, что национальная принадлежность потенциальных мигрантов существенно влияет на их предпочтения при выборе будущей страны пребывания.

Так, среди мигрантов, желающих работать в странах Персидского залива, преобладают выходцы из стран Азии, Ближнего Востока и Северной Африки. В то же время европейцы при выборе стран с высоким доходом, как потенциального места будущей работы, отдают предпочтение Австралии (29%) или Франции (18%) и не изъявляют желание перебраться в страны ССАГПЗ. Аналогичная картина наблюдается и для потенциальных эмигрантов - выходцев с Американского континента: менее 1% из них выбрали страны Персидского залива, тогда как желающих перебраться в Японию составило 21%, а в США - 18%⁸⁶. Данная тенденция существенно влияет на развитие рынка труда стран Персидского залива. Очевидно, что среди тех иммигрантов, кто в ближайшие годы прибудет в страны региона, очень низкая доля специалистов с высшим образованием и лиц, прошедших высокопрофессиональную подготовку.

В частности, из общего количества потенциальных мигрантов, выбравших Саудовскую Аравию, свыше 50% имеют начальное образование или совсем неграмотны, только 2% обладают степенью бакалавра (обучались 4 года в колледже или университете после окончания средней школы), а 33%

⁸⁵ Potential Migration and the GCC. <http://www.abudhabigallupcenter.com/148958/potential-migration-GCC.aspx>

⁸⁶ Potential Migration and the GCC. <http://www.abudhabigallupcenter.com/148958/potential-migration-GCC.aspx>

имеют среднее или незаконченное высшее образование. Характерно, что около 15% потенциальных мигрантов, выбравших страны Персидского залива, позиционировали себя как «профессиональные работники». Такая же приблизительно доля «профессионалов» и среди тех лиц, которые высказали намерение перебраться в США и Японию. Среди желающих эмигрировать в Австралию и Швейцарию доля «профессиональных работников» составила 30% и 27% соответственно⁸⁷.

Очевидно, что уровень образования прибывающих в страны Персидского залива иммигрантов не позволит в среднесрочной перспективе считать миграционный поток существенным фактором повышения качества человеческого капитала и основой формирования рынка труда, имманентного наукоёмкому производству.

Произошедшие в 2011-2012 гг. события в арабском мире: изменение правящих режимов в Египте, Тунисе и Ливии, вооруженные противостояния сторонников различных политических и религиозных течений в Йемене, Сирии, Судане, выступления оппозиционных сил в Иордании и Бахрейне оказали существенное воздействие на общее состояние рынка труда в странах Персидского залива и на тенденции его развития.

Прежде всего, следует отметить предпринятые правящими режимами стран Персидского залива меры по недопущению дестабилизации обстановки в своих странах. Во главу угла была поставлена политика патронажа и выделения значительных финансовых ресурсов на стимулирование ряда отраслей производства, повышение занятости и уровня жизни коренного населения.

Прогнозируемый рост доходов стран Персидского залива от экспорта нефти в ближайшие годы до 3 трлн. долл. США может позволить им в следующем десятилетии создавать ежегодно не менее 300 тыс. рабочих мест

⁸⁷ Potential Migration and the GCC. <http://www.abudhabigallupcenter.com/148958/potential-migration-GCC.aspx>

для высококвалифицированных специалистов в частном секторе и удвоить их зарплаты.

Так, в Саудовской Аравии около 130 млрд. долл. США было направлено на установление минимума заработной платы в 3 тыс. саудовских риалов (700 долл. США) в государственном секторе, создание около 100 тыс. новых рабочих мест, из которых 60 тыс. - в государственном секторе. Во многом аналогичные меры предприняты в Бахрейне и Омане: в Бахрейне планируется создание новых 20 тыс. рабочих мест для национальных кадров в государственном секторе.

Руководство Омана объявило о создании 50 тыс. рабочих мест, из которых 35 тыс. планируется в государственном секторе (за период с февраля по август 2011 года свыше 30 тыс. мест уже было создано).

В Катаре, Кувейте и ОАЭ, где влияние «арабских революций» оказалось незначительным, масштабы аналогичных мер не столь масштабны⁸⁸.

Как представляется, эти меры существенно деформируют основной вектор развития рынка труда стран Персидского залива - развитие конкурентоспособного на мировом уровне частного сектора экономики. Действительно, дополнительные места в министерствах, повышение уровня социальной защиты, более высокие ставки заработной платы не будут побуждать национальные кадры к созданию собственных предприятий или к переходу в частный сектор.

Другим важным аспектом воздействия «арабских революций» на рынок труда стран Персидского залива являются новые тенденции миграционных процессов.

Так, если произошедшие в странах Ближнего Востока и Северной Африки демократические процессы приведут к стабилизации экономической обстановки и созданию новых рабочих мест, то странам Персидского залива

⁸⁸ Hertog, S. The Costs of Counter-Revolution in the GCC. <http://www.ceri-science-po.org/archive/2011/september>

вряд ли можно надеяться на сохранение стабильного и широкого потока специалистов из стран арабского мира. Многие работники, которые ранее традиционно мигрировали в страны Персидского залива, в новых условиях сочтут более перспективным трудоустройство на родине, чем за границей. Так, по оценкам института Гэллапа, после свержения режима Х.Мубарака 88% египетских работников заявило, что предпочтут остаться дома, чем эмигрировать в другую страну. Во время правления Х.Мубарака эта доля составляла 75%⁸⁹.

В настоящее время выходцы из стран арабского мира достаточно широко представлены среди иммигрантов в странах Персидского залива (в Катаре, Кувейте и Саудовской Аравии они составляют свыше 30% среди всех занятых иммигрантов). Традиционно они занимают ключевые позиции в медицине, юридической системе, высшем образовании.

Существенное снижение потока иммигрантов из стран Ближнего Востока и Северной Африки может сказаться на всём процессе развития рынка труда в странах Персидского залива.

Для анализа процессов, определяющих развитие рынка труда стран Персидского залива, представляет интерес выявленная институтом Гэллапа тенденция: около 35% потенциальных мигрантов из стран Ближнего Востока и Северной Африки планируют организовать в странах Персидского залива собственный бизнес. Если их намерения будут выполняться (пусть даже частично), то это может стать хорошим подспорьем для создания новых рабочих мест в странах Персидского залива. Следовательно, процесс развития рынка труда в странах Персидского залива должен по-прежнему включать в себя решение сложных проблем использования труда мигрантов.

Поскольку иммигранты во всех странах Персидского залива составляют основную часть занятых в частном секторе экономики, то

⁸⁹ Potential Migration and the GCC. <http://www.abudhabigallupcenter.com/148958/potential-migration-GCC.aspx>

данную особенность надо учитывать при анализе рынка труда этих стран в целом.

Как считают специалисты Всемирного банка, во многом это отражает реалии современного рынка труда стран Персидского залива, когда карьерные устремления работников из числа национальных кадров не соответствуют тем требованиям, которые частный сектор предъявляет к квалификации специалистов. В результате возникает риск консолидации рынка труда стран Персидского залива в дуалистическую систему, в которой, с одной стороны, сформируется анклав современного производства, управляемый иммигрантами, а с другой стороны, будет формироваться анклав национальных кадров, рассчитывающих в основном на государственную службу.

3. Состояние и перспективы развития трудовой миграции в Республике Узбекистан

Как было указано ранее, миграционные процессы оказывают влияние, как на «страны исхода», так и на «страны назначения». Так, к примеру, миграция рабочей силы оказывает влияние на государственные финансы, в данном случае, если для стран-импортеров рабочей силы это влияние в основном заключается в получении налоговых платежей и в расходовании средств, связанных с социальной защитой мигрантов, то для стран-экспортеров оно заключается в формировании устойчивого канала валютных доходов стран-экспортеров рабочей силы, включающего денежные переводы мигрантов, доходы фирм-посредников и личное инвестирование мигрантов.

В условиях относительной избыточности трудовых ресурсов во многих странах вывоз рабочей силы помогает снизить безработицу, обеспечить приток денежных поступлений из-за рубежа.

Но, с другой стороны, отток высококвалифицированной рабочей силы приводит к снижению технологического потенциала экспортирующих стран, их общего научного и культурного уровня.

Экспортом рабочей силы занимаются не только развивающиеся страны, но и такие страны как Италия, Португалия, Греция. Все дело здесь в разнице национальных зарплатах, а не в уровне промышленного или технического развития. Расчет показывает, что валютная эффективность экспорта рабочей силы как минимум в пять раз выше валютной эффективности товарного экспорта. Поступления по этой статье за последние года возрастали среди других поступлений развивающихся стран наиболее высокими темпами — 10 % в год.

Узбекистан относится к странам с быстро растущим населением. В последние годы демографический рост замедлился, но трудовые ресурсы продолжают увеличиваться высокими темпами, как следствие демографической ситуации прошлых лет. Это означает, что рынок труда находится под достаточно большим демографическим давлением. В этих условиях страна объективно заинтересована в расширении экспорта рабочей силы в другие страны.

В Узбекистане трудовая миграция существовала всегда как внутри страны, так и за ее пределы. Последняя происходила как в организованных формах, так и неорганизованно. Существовала, в ограниченных размерах, и зарубежная трудовая миграция, причем инициатором поездки на работу за границу выступал не работник, а государство в лице его органов управления или производственных структур. По мере необходимости специалисты конкретных профессий в порядке кадровой помощи или обмена специалистами предприятий с устойчивыми внешнеэкономическими связями направлялись на работу за рубеж.

В Узбекистане в таких миграциях участвовали квалифицированные геологи, специалисты водного хозяйства, врачи, строители. При этом

государственные органы монопольно определяли не только численность направляемых на работу граждан, но и их качественные характеристики.

С обретением независимости, право граждан Узбекистана на профессиональную деятельность за границей провозглашено и закреплено в Законе Республики Узбекистан о занятости населения (1992).

Во второй редакции Закона о занятости населения (1998) дано более широкое толкование права граждан Узбекистана на внешнюю трудовую деятельность. Статья 13. гласит: «Граждане Республики Узбекистан имеют право на трудовую деятельность, самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами территории Республики Узбекистан»⁹⁰

Дальнейшее развитие трудовых миграционных процессов потребовало создания специальной организационно-правовой базы в этой области. При Министерстве труда и социальной защиты было создано Республиканское Агентство по делам трудящихся-мигрантов с правом юридического лица, действующее на основе хозяйственного расчёта. Были также утверждены Положение об этом Агентстве, Положение о порядке лицензирования трудовой деятельности, определены процедура оформления виз и выездных документов граждан, выезжающих на работу за рубеж, порядок оказания им правовой помощи и защиты в стране трудоустройства.

Современный период трудовой миграции отличается от предыдущих и масштабами, и характером, и составом участников.

Узбекистан является в основном отправляющей страной, где вывоз рабочей силы значительно превосходит её ввоз. Согласно экспертных оценок, в настоящее время трудовой миграцией в Узбекистане охвачено не менее 600-700 тыс. человек. Наиболее активными её участниками являются студенты, молодые специалисты, квалифицированные работники.

⁹⁰ Закон Республики Узбекистан от 21.06.2006 г. за N ЗРУ-36 "О внесении дополнений в Закон Республики Узбекистан "О занятости населения", Налоговый кодекс Республики Узбекистан и Жилищный кодекс Республики Узбекистан" (с изменениями)

Организованная отправка граждан Узбекистана осуществляется, главным образом, в южную Корею (4604 человек). Небольшая часть мигрантов отправляется на работу за границу по частным контрактам: за 6 лет было направлено около 50 человек (0,9% от всего числа выехавших), в основном, в ОАЭ.

Спрос населения на работу за границей велик: по оценкам Минтруда, в настоящее время численность желающих выехать на работу и состоящих на учете в системе Минтруда превышает 25 тыс. человек. Фактические объемы зарегистрированной трудовой миграции поглощают только небольшую часть этого спроса, поскольку имеются большие затруднения с заключением долговременных договоренностей с зарубежными странами о вывозе рабочей силы.

По данным Республиканского агентства по делам трудящихся-мигрантов среди выехавших на работу за границу по линии Министерства труда преобладают узбеки (82%), а также корейцы (15%). Среди выезжающих в зарубежные страны по частному контракту узбеки составляют немногим более половины, остальную часть составили на лица самых разных национальностей.

Масштабы неформальной трудовой миграции трудно определить, так как она не проходит через какие-либо формы учета. Можно делать лишь косвенные оценки. Так, США, например, ежегодно выдают гражданам Узбекистана не менее 5 тыс. гостевых виз. Если учесть, что 75-80% выехавших по ним являются трудовыми мигрантами, то только в США ежегодно выезжают на работу около 4 тыс. человек.

Выезжающие - в основном молодежь в возрасте до 30 лет, преимущественно мужчины самого разного уровня образования. Отправка на работу за рубеж осуществляется и из г. Ташкента, и из регионов, в основном, на строительные работы и различные виды деятельности, не требующие профессиональной подготовки.

По длительности пребывания за границей мигранты распределились следующим образом: 40,0% находились там до полугода, 12,5% - от 6 месяцев до года, 27,5% - от одного до двух лет, 20,0% - более 2 лет. Среди последних некоторые работали по 5-6 лет с перерывами.

Основные побудительные мотивы трудовой миграции - материальные: желание хорошо заработать (55,0%), низкая заработная плата (17,5%) и отсутствие работы на родине (17,5% опрошенных).

Половина мигрантов работает за рубежом в сфере услуг (50,0%); услуги самые разнообразные. Значительная часть мигрантов находит работу в частных фирмах, где занимается в основном неквалифицированным трудом. Всего 7,5% мигрантов получили работу по найму в государственных учреждениях по контракту.

Из трудностей жизни за границей мигранты отмечают: языковой барьер (41,7%), дефицит общения (33,3%), тоску по детям (16,7%).

Несмотря на немалые трудности жизни на чужбине, большинство трудовых мигрантов намерено и дальше продолжать работу там.

Следует отметить, что значительная часть трудовых мигрантов-мужчин имеет долгосрочные планы легализации своего положения с перспективой получения вида на жительство и гражданства (80-90% опрошенных мужчин).

Анализ данных миграционных потоков позволяет выделить среди трудовых мигрантов из Узбекистана две основные категории:

- мигранты, желающие эффективно заработать, накопить денег и вернуться домой; при этом одни отмечали, что на заработанные деньги они смогут обеспечить своей семье достаточно высокий уровень жизни, другие же намерены, вернувшись, открыть в Узбекистане свой бизнес и заниматься предпринимательской деятельностью;

- мигранты, рассматривающие трудовую миграцию как этап в реализации своих планов выехать за границу на постоянное жительство.

Соотношение между этими категориями составляет ориентировочно 70% и 30%. То есть примерно для трети трудовых мигрантов выездная работа за рубежом является своего рода трамплином для эмиграции. В условиях Узбекистана действуют факторы, сдерживающие развитие трудовой миграции в стране: отсутствие у населения республики достаточного опыта для выхода на международные рынки труда, низкая конкурентоспособность национальной рабочей силы.

Рынки труда наиболее развитых стран Западной Европы и США являются труднодоступными для мигрантов в связи с селективностью и ограничительным характером иммиграционной политики здесь, относительно низкими квотами на трудоустройство иностранных граждан. В этих условиях поддержка трудовой миграции в Узбекистане на государственном уровне чрезвычайно важна.

Итак, трудовая миграция населения Узбекистана экономически выгодна и стране, и самим ее участникам. С ее помощью обеспечивается приток твердой валюты в страну, в определенной мере уменьшается напряженность на рынке труда. Кроме того, укрепляется предпринимательский потенциал страны, возрастает число мобильных, предприимчивых людей, имеющих практический опыт выхода на международные рынки труда.

Тем самым, трудовая миграция стимулирует предпринимательство, способствует развитию малого бизнеса, торговли. Немалая часть мигрантов, возвратившихся домой с хорошими деньгами, вкладывает их в открытие своего дела или уже функционирующей структуры. Трудовая миграция экономически выгодна и самим мигрантам с точки зрения повышения уровня благосостояния их семей. Выезжая за пределы республики на работу, мигранты зарабатывают гораздо больше, чем у себя на родине. Наиболее успешным из них удастся не только поддерживать свои семьи, но создать собственный бизнес, который будет приносить прибыль в будущем.

Формируя принципы и цели государственной политики в сфере занятости, целесообразно исходить из необходимости выработки путей и методов интеграции населения в мировой рынок труда.

Учитывая, что объемы трудовой миграции увеличиваются, расширяется география трудовых связей, Узбекистану, видимо, целесообразно присоединиться к Международной конвенции о защите прав всех трудящихся - мигрантов и членов их семей, принятой Генеральной Ассамблеей ООН в резолюции 45/158 от 18 декабря 1990 года. Она является основой обеспечения правовой защиты наших граждан, выезжающих на работу за границу.

При формировании миграционной политики именно государство должно стать системообразующим регулятором организационного трудоустройства своих граждан за границей, активно влиять на структуру эмиграционных потоков, сообразуясь с интересами страны. В этих целях необходимы: развитая нормативно-правовая база трудовой миграции, комплексный механизм её регулирования, чётко действующий институт лицензирования и контроля за деятельностью посреднических организаций, расширение договорно-правой базы, постепенное формирование более современного типа трудовой миграции, характерного для развитых стран.

Одним из приоритетных направлений, требующих государственного решения, является разработка и создание эффективного механизма борьбы с нелегальной миграцией, направленной на выявление состояния, оценки уровня и направленности миграционного давления на систему общественной безопасности. Несмотря на то, что трудовая миграция в Узбекистане имеет определенное правовое обеспечение, требуется дальнейшая работа в этом направлении, так как быстро возросла конкуренция между странами, экспортирующими свою рабочую силу.

Трудовую миграцию в Узбекистане необходимо также укрепить организационно. По примеру других стран, можно создать Департамент

внешней занятости населения и соответствующий организационно-управленческий механизм.

Результатом указанных мер будет создание необходимой инфраструктуры для обеспечения реализации Концепции трудовой миграции и внешней занятости населения страны, что позволит коренным образом изменить ситуацию с экспортом рабочей силы из Узбекистана.

Выводы по главе III:

1. Жесткая государственная политика по отношению к мигрантам и программа национализации кадров при нынешних социально-экономических обстоятельствах, а точнее в зависимости в иностранной рабочей силе и наличии сильной структурной дифференциации кадров, не демонстрирует эффективность необходимых в реализации реформ.

2. Очевидно, что главной задачей для стран Персидского залива остается поддержание баланса на рынке труда между государственным и частным сектором. При условии сохранения определенного числа рабочих мест, отведенным иностранным мигрантам следует отдать предпочтение не национальной принадлежности кадров, а уровню их профессиональной квалификации. Однако в среднесрочной перспективе уровень образования прибывающих в страны Персидского залива иммигрантов не повысит качества человеческого капитала.

3. Перспективное развитие миграционной политики Узбекистана во многом зависит от правового и организационного обеспечения миграционных процессов. В связи с этим целесообразно создать соответствующую инфраструктуру, обеспечивающую реализацию процессов трудовой миграции и внешней занятости населения страны.

Заключение

Обобщение основных результатов магистерской диссертации, посвященной современным особенностям развития миграционных процессов в Персидском заливе, позволили сделать следующие выводы:

1. Научные взгляды теоретиков в области миграции служат для понимания причин и факторов не только прошлых, но и современных процессов международной миграции. Изучение теоретических подходов помогает понять закономерности и последствия миграционных процессов, строить прогнозы, проводить более взвешенную и рациональную миграционную политику.

2. К положительным последствиям миграции рабочей силы можно отнести: занятость вакансий, связанных с непрестижным или тяжелым трудом, на которые не претендуют граждане принимающей страны; расширение внутреннего рынка принимающей страны за счет спроса на товары и услуги, предъявляемого иностранными рабочими; снижение налоговой нагрузки на государственный бюджет; при импорте квалифицированной рабочей силы принимающая страна экономит на затратах на образование и профессиональную подготовку и т.д.

3. К отрицательным последствиям международной трудовой миграции, как правило, относят: рост нелегальной миграции, особенно за счет работников, у которых истек срок трудового контракта, но они не ходят возвращаться на родину, надеясь опять найти работу в принимающей стране; рост социальной напряженности в связи с ростом нелегальной иммиграции.

4. Высокая концентрация иммигрантов в общем количестве занятых фактически отражает реалии стран Персидского залива, где мигранты из других стран составляют значительную долю общего населения, при этом следует отметить, что доля иммигрантов в общем населении стран Персидского залива за последние тридцать с лишним лет неизменно возрастает. В отличие от стран Западной Европы, где иммигранты лишь дополняют национальные кадры, зачастую выполняя непрестижную работу,

в странах Персидского залива иммигранты превратились в доминирующую часть занятых в большинстве секторов экономики. Эти обстоятельства, несмотря на принимаемые странами Персидского залива меры по расширению государственного сектора и сокращению доли иммигрантов среди государственных служащих, не позволяют заметно увеличить занятость коренного населения в странах Персидского залива.

5. Основные проблемы миграционных процессов в странах Персидского залива, обусловлены высоким уровнем безработицы, в особенности среди молодежи, в виде добровольной безработицы, низкой дифференциацией коренного населения в структуре экономики, а также высоким приростом населения. Фундаментальным источником высокой безработицы в странах региона, является низкий уровень образования. В этой связи, становится очевидным, что существующая в странах Персидского залива система образования не обеспечивает экономику квалифицированными национальными кадрами.

6. Согласно проведенному анализу можем утверждать, что миграционный процесс является ключевым фактором, повлиявшим на формирование трудовых ресурсов в странах Персидского залива. Миграционные процессы, имели взаимные тенденции внутри арабских стран в виде внутри региональных миграций. Так взаимная миграция рабочей силы, занимает не столь значительное, но всё же заметное место в процессе движения трудовых ресурсов. Современная экономическая ситуация в странах Персидского залива обуславливает основные характеристики рынка труда этих стран, к примеру низкую долю национальных кадров среди общего количества занятого населения. Наличие государственного сектора экономики оказывает значительное воздействие на рынок труда, поскольку его регулирование осуществляется фактически вне рыночными механизмами. Особенности рынка труда стран Персидского залива во многом обусловлены

широким использованием труда иммигрантов, что оказывает воздействие на рынок труда региона.

7. Существующая в странах Персидского залива модель формирования рынка труда строится на противоположных принципах: миграционная политика является достаточно гибкой, а рынок труда отличается жесткостью. Страны Персидского залива как импортеры трудовых ресурсов свою миграционную политику основывают, прежде всего, на мерах регулирования численности и качественного состава прибывающих трудящихся-мигрантов, а в качестве инструмента регулирования используется показатель иммиграционной квоты, который ежегодно рассчитывается и утверждается в каждой стране. Наличие системы «*кафила*» или «спонсорство», не имеющее законодательной базы сильно сказалось на снижении заработной платы и качества профессиональной компетенции мигрантов. Последствия финансового кризиса 2008 года потребовали пересмотра миграционной политики стран Персидского залива, о чем свидетельствуют проводимые программы «национализации рабочей силы».

8. Развитие частного сектора является одним из ключевых принципов стратегии развития рынка труда в странах Персидского залива, поскольку позволяет решить проблему занятости национальных кадров и создаёт основу для дальнейшего развития высокотехнологичных производств. Современному производству требуются высококвалифицированные специалисты, способные в практической деятельности реализовать свой потенциал. Однако существующая ситуация на рынке труда стран Персидского залива свидетельствует о том, что ни кадровый состав работников, ни открывающиеся перед ними возможности не способствуют динамичному продвижению к внедрению новых технологий. Это обуславливает необходимость реформирования рынка труда. В среднесрочной перспективе поддержание равновесия на рынке труда между государственным и частным сектором для стран Персидского залива

останется главной задачей. К тому же при найме иностранной рабочей силы предпочтительнее акцентировать внимание не на национальной принадлежности, а на уровне образования прибывающих кадров.

9. Узбекистан относится к странам с быстро растущим населением. Трудовая миграция населения Узбекистана экономически выгодна и стране, и самим ее участникам. С ее помощью обеспечивается приток твердой валюты в страну, в определенной мере уменьшается напряженность на рынке труда. Кроме того, укрепляется предпринимательский потенциал страны, возрастает число мобильных, предприимчивых людей, имеющих практический опыт выхода на международные рынки труда. Формируя принципы и цели государственной политики в сфере занятости, целесообразно исходить из необходимости выработки путей и методов интеграции населения в мировой рынок труда. При формировании миграционной политики именно государство должно стать системообразующим регулятором организационного трудоустройства своих граждан за границей, активно влиять на структуру эмиграционных потоков, сообразуясь с интересами страны. Одним из приоритетных направлений, требующих государственного решения, является разработка и создание эффективного механизма борьбы с нелегальной миграцией, направленной на выявление состояния, оценки уровня и направленности миграционного давления на систему общественной безопасности.

Список использованной литературы

I. Законы Республики Узбекистан:

1. Конституция Республики Узбекистан. – Т.: Ўзбекистон, 2014. – 42с.
2. Закон Республики Узбекистан от 21.06.2006 г. за N ЗРУ-36 "О внесении дополнений в Закон Республики Узбекистан "О занятости населения" (с изменениями).
3. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. // <http://www.lex.uz>.

II. Постановления и Указы Президента Республики Узбекистан, Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан:

4. Указ Президента Республики Узбекистан “О мерах по стимулированию деятельности предприятий по расширению экспортного потенциала” от 17 июня 1994 г. //Указы и постановления О мерах по дальнейшему углублению экономических реформ, обеспечению защиты частной собственности и развитию предпринимательства. Вторая книга. - Т.: Узбекистан, 1994. - 240с.

5. Указ Президента Республики Узбекистан “О мерах по обеспечению валютного контроля по экспортно-импортным операциям” от 20 апреля 1994 г. //Указы и постановления О мерах по дальнейшему углублению экономических реформ, обеспечению защиты частной собственности и развитию предпринимательства. Вторая книга. - Т.: Узбекистан, 1994. - 240 с.

6. Постановление Президента Республики Узбекистан “О дополнительных мерах по дальнейшему развитию производственной и социальной инфраструктуры” от 20 января 2009 г.

7. Постановление Президента Республики Узбекистан “О приоритетах развития промышленности Республики Узбекистан в 2011-2015 годах” от 15 декабря 2010 года.

III. Произведения Президента Республики Узбекистан И.А. Каримова:

8. Каримов И.А. Мировой финансово-экономический кризис, пути и меры по его преодолению в условиях Узбекистана /И.А.Каримов. – Т.: Ўзбекистон, 2009. – 48 с.

9. Каримов И.А. Наша главная задача – дальнейшее развитие страны и повышение благосостояния народа /И.А. Каримов. – Т.: Ўзбекистон, 2010. – 72 с.

10. Каримов И.А. Все наши устремления и программы – во имя дальнейшего развития родины и повышения благосостояния народа /И.А. Каримов. – Т.: Ўзбекистон, 2011. – 48 с.

11. Доклад Президента Республики Узбекистан Ислама Каримова на заседании Кабинета министров, посвящённом итогам социально-экономического развития страны в 2012 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2013 год. <http://www.press-service.uz/ru/news/archive/dokladi/#ru/news/show/dokladi>.

12. Доклад Президента Республики Узбекистан Ислама Каримова на заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития в 2013 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2014 год/<http://www.press-service.uz/ru/news/4875/>.

IV. Основная литература:

13. Аверин А.Н. Миграция населения: учебное пособие. – М.: «Издательство РАГС», 2006. – 456 с.

14. Ата-Мирзаев О. Потенциал сельско-городской миграции молодежи в Узбекистане. – М., 1999. – 128 с.

15. Блинова М.С. Современные социологические теории миграции населения. – М., 2009. – С.12.

16. Бояркин Г.Н. Государственное регулирование и системное моделирование миграционных процессов в России: Монография / Мин-во образования РФ, Омский гос. техн. ун-т. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2001. – 471

с.

17. Валентей Д.И., Кваша А.Я. Основы демографии. – М., 2004.
18. Дмитриев А. Миграция: конфликтное измерение. – М.: Изд-во «Альфа-М», 2006. – 516 с.
19. Зинченко Н. Миграция населения: теория и практика международно-правового регулирования. – М.: Изд-во «Внештогиздат», 2003. – 285 с.
20. Жаренова О.А. Интеллектуальная миграция России: Ближнее и дальнее зарубежье. – М.: Гном и Д: Центр полит. информ., 2002. – 126 с.
21. Ибрагимов М.М. Миграционные процессы в России и на постсоветском пространстве. – Саратов: Аквариус, 2001. – 178 с.
22. Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция: учебное пособие. – М.: МГУ, ТЕИС. 2005. – 286 с.
23. Ионцев В.А. Международная миграция населения: теория и история изучения. – М.: Диалог-МГУ, 1999. – 367 с.
24. Ионцев В.А. Международная миграция / Миграция населения. – Вып. 3. – М.: Изд-во «Гуманитарий», 2001. – С. 78-88.
25. Каменский А.Н. Проблемы международного трудового обмена и Россия. – М.: МОНФ, 1999. – 297 с.
26. Максакова Л.П. Миграция населения: проблемы регулирования. – Т.: Эльдинур, 2001. – 180 с.
27. Рамеева А.А. Международная трудовая миграция: российский ракурс. – М.: Научная книга, 2007. – 240 с.
28. Расулова Д.В. Ишчи кучи миграцияси ривожланишининг назарий асослари. // Монография. – Т.: “Молия”, 2010. – 271 б.
29. Қаяюмов А.А. Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурслари шаклланиши ва жойлашишининг баъзи бир демографик ва географик хусусиятлари. – Т., 2005. – 175 б.
30. Международная миграция населения: Россия и современный мир

/Гл. ред. В.А. Ионцев. – М.: Диалог-МГУ, 2000. – Вып. 4. – 116 с.

31. Вынужденная миграция: Научная серия: Международная миграция населения: Россия и современный мир / Гл. ред. В.А. Ионцев. – М.: МАКС Пресс, 2001. – Вып.6. – 159 с.

32. Иммиграционная политика западных стран: Альтернативы для России / Под ред. Г.Витковской; Междунар. орг. по миграции Моск. исслед. программа по миграции. – М.: Гендальф, 2006. – 264 с.

33. Taylor, J.E. and T.J. Wyatt. 1996. “The Shadow Value of Migrant Remittances, Income and Inequality in a Household-Farm Economy” *Journal of Development Studies*, - N.Y.,1996. – №. – P.899-912.

34. Зверева Н.В., Веселкова И.Н., Елизаров В.В. Основы демографии: Учебное пособие. – М.: Высш. шк., 2004. – 374 с.

35. Парк Р. Экология человека //Теория общества. – Под. ред. А.Ф. Филиппова. – М., 1999. – С. 384-401.

36. Убайдуллаева Р.А., Ата-Мирзаев О.Б., Умарова Н.О. Ўзбекистон демографик жараёнлари ва аҳоли бандлиги (илмий-ўқув кўлланма). – Т.: Университет, 2006. – 30-40 б.

37. Чудиновских О., Денисенко М., Донец Е. Миграционные намерения выпускников высших учебных заведений: методика проведения и основные результаты выборочного обследования. – М.: МАКС Пресс, 2003. – 116 с.

38. Юдина Т.Н. Социология миграции: к формированию нового научного направления. – М., 2004. – С. 414.

39. Stark O, Helmenstein C, Prskawetz A. 1997. “A Brain Gain with a Brain Drain.” *Economics Letters*. – N.Y, 1997. – P.227-234.

40. Stark, O., Helmenstein, and C., Prskawetz A., “Human Capital Depletion, Human Capital Formation, and Migration: a Blessing or a Curse?” *Economics Letters* 60. 1998. – 363-367.

41. Piore M. Birds of passage. Migrant labour and industrial societies.

NewYork: Cambridge University Press. 1979.

42. Thomas W., Znaniecki F. The Polishpeasant in Europe and America. – N.Y., 1972.

V. Дополнительная литература:

43. Абрамов В.Г. Внешняя трудовая миграция: задачи и проблемы //Налоги. Инвестиции. Капитал. – Москва, 2001. – №5-6. – С.154.

44. Аверин А.Н. Россия в международной миграции населения //Народонаселение. – М., 2008. – № 1. – С.74-79.

45. Аллахвердян А.Г., Агамова Н.С., Игнатьева О.А. "Приток умов" в Россию //СоцИс: Соц. исслед. – М., 1995. – №12. – С.68-70.

46. Барина Н. Трудовая миграция на Дальнем Востоке //Экономист. – М., 2001. – №3. – С.73-79.

47. Блинова М.С. К вопросу о социологическом подходе к типологизации миграционных процессов (опыт зарубежных исследователей). //Сборник статей «Ломоносов 2010». Том 21. – М.: Изд-во МГУ, 2010. – С. 12-13.

48. Bauer, T. & Zimmermann, K. " Integrating the East: The Labor Market Effects of Immigration" American Institute for Contemporary German Studies, 1995. Papers 5, pp.32-43.

49. Bartletti D. Why People Migrate Internationally. 2005. (<http://weber.ucsd.edu/~wcorneli/lecture2.ppt>).

50. Борхас Дж. «Кривая спроса на рынке труда скользит под уклон: пересматривая влияние иммиграции на рынок труда» (The Labor Demand Curve Is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market). – 2003. – P. 1335-1374.

51. Богатырев В.А., Голубев П.В., Аксиньин В.Б. Современные тенденции миграции рабочей силы //Рынок. Предпринимательство. Качество. – Н.Новгород, 2000. – С.26-28.

52. Вечканов Г.С. Миграция населения как фактор формирования

трудовых ресурсов //Проблемы трудовых ресурсов России: (Соц.-экон. исслед.). – СПб., 2005. – С.73-100.

53. Виноградова Е.В. Защита прав трудящихся-мигрантов: международные нормы и российские реалии //Человек и труд. – Москва, 2004. – № 6. – С.34-38.

54. Виноградова Е.В. Международный рынок труда и перспективы российской трудовой эмиграции //Труд за рубежом. – Москва, 2006. – N4. – С.3-18.

55. Головащенко И.С. Некоторые аспекты миграции сельского населения в современной России //Некоторые проблемы социально-политического развития современного российского общества. – Саратов, 1996. – С.124-129.

56. Гудрун Биффель. Миграция и её роль в интеграции Западной Европы //Проблемы теории и практики управления. – Москва, 2002. – №4. – 212 с.

57. Дощицин Ю.П, Лапин Н.Н. Социальная значимость факторов вынужденной миграции // СоцИс: Соц. Исслед. – Москва, 2001. № 1. – С.92-96.

58. Загуляев Д. Г. Концепция регулирования международного рынка труда наёмных работников исходя из рентного характера мировой экономики // Вестник ЮУрГУ. № 7. – 2010. – С. 4-10.

59. Зотова Н. Классификация основных научных подходов в изучении миграции населения // Теория и практика исследования. Серия «Миграция населения». Приложение к журналу «Миграция в России». – М., 2009. – С.162.

60. Ионцев В.А. Классификация основных научных подходов в изучении миграции населения //Теория и практика исследования. Серия «Миграция населения». Приложение к журналу «Миграция в России». – Москва, 2001. – Вып 1. – 302 с.

61. Caldwell J. C. Toward a restatement of demographic transition theory // *Population and Development Review*. 2008. – Vol. 2. – № 3-4. – P. 321–366.
62. Катагощина И.Т. Кризис идентичности как фактор миграционных процессов на постсоветском пространстве // *Восток: Афр.-азиат. о-ва: история и современность*. – Москва, 2001. – № 6. – С.75-92.
63. Мазин А.Л. Теоретические аспекты миграции населения // *Народонаселение*. – Москва, 2001. – № 1. – С.132-146.
64. Макеев И.Ю. Миграция русскоязычного населения из Казахстана // *СоцИс: Соц. исслед.* – Москва, 1999. – №11. – С.62–67.
65. Малаха И. Межгосударственная миграция научных кадров: факторы, причины, последствия // *Народонаселение: современное состояние и перспективы развития научного знания*. – Москва, 1997. – С.177-185.
66. Муртазина Р.Б. Демографические процессы и здоровье населения Узбекистана // *Ижтимоий фикр. Инсон ҳуқуқлари = Обществ. мнение. Права человека*. – Ташкент, 2002. – №1. – С.32-39.
67. Новиков А. Эмиграция и Россия // *Дал. Восток*. – Хабаровск, 2001. – № 3/4. – С.258-268.
68. Расулова Д.В. Меҳнат миграцияси: жаҳон тажрибаси // *Жамият ва бошқарув*. – Тошкент, 2009. – №1. – Б.69-72.
69. Расулова Д.В. Халқаро меҳнат миграцияси истиқболларини олдиндан башорат қилиш // *Биржа – Эксперт*. – Тошкент, 2010. – №3 (27). – Б.10–13.
70. Трубин В.В. Миграция и рынок труда в России // *Общество и экономика*. – Москва, 1995. – № 2. – С.32-49.
71. Шишков Ю. Вызовы и перспективы глобальных миграций. // *Международные процессы*. № 3. – 2011. – С. 4-17.
72. Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., and Taylor, J. E. Theories of International Migration: Review and Appraisal. // *Population and Development Review*, №19. – 1993. – P. 431-466.

73. Corbett J., Ravenstein E.G. The Laws of Migration, 1885. /Center for Spatially Integrated Social Science, UC Santa Barbara <http://www.csiss.org/classics/content/90>

74. Lee E. S. A Theory of Migration //Demography. – Vol. 3, – №1. – 1966. – P. 47-57.

75. Harris J., Todaro M. Migration, unemployment, and development: a two-sector analysis. //American Economic Review. №60. – 1970. – P. 126-142.

76. Castles S. Towards a Sociology of Forced Migration and Social Transformation //Sociology. – Vol. 37. – №1. – 2003.

77. Gonzales N.L. Family organization in five types of migratory wage labor // American Anthropologist. Vol. 63.– 1961. – P. 13.

78. McKenzie R. The Fxological approach to the study of the human community //American Journal of Sociology. – Vol. 30. – 1924. – P. 287-301.

79. Zelinsky W. The Hypothesis of the Mobility Transition // Geographical Review. № 61. – 1971. – P. 219-249.

VI. Периодические издания, статистические сборники и отчеты:

80. Ўзбекистон Республикасининг 2007 йил статистик ахборотномаси. Т.: 2008. – 102 б.

81. Ўзбекистон Республикасининг 2008 йил статистик ахборотномаси. Т.: 2008. – 145 б.

82. Йиллик статистик тўплам 2008. Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика кўмитаси. Т.: 2009. – 386 б.

83. Статистическое обозрение Узбекистана за 2009 год. Т.: 2010. – 87с.

84. Доклад о человеческом развитии. – Т.: 2008. – 204 с.

85. Экономка Узбекистана: информационно-аналитический бюллетень. Т.: 2010. – 70с.

86. Узбекистан в цифрах. Т.: 2013. – 152с.

87. World Development Indicators.–N.Y., 2009. – P.57

88. Global Innovative Index 2012.
89. UNESCO, Education for All Global Monitoring Report 2010: Reaching the Marginalized, Paris, 2010, Table 7: p. 356.
90. United Arab Emirates yearbook 2010.
91. United Arab Emirates yearbook 2011.

VII. Информационные и аналитические Интернет ресурсы:

92. www.stat.uz
93. www.cisstat.org
94. www.ereport.ru
95. globalinnovationindex.org
96. www.worldbank.org
97. www.wto.org
98. www.imf.org
99. www.iimes.ru
100. www.amf.org.ae
101. www.imemo.ru
102. www.opec.org