

14. Torkunov A., 2012, 'Education as a tool of "soft power" in Russian foreign policy', Bulletin of MGIMO, No. 4., P. 85-93.
15. Export of educational services in the higher education system of the Russian Federation. Ministry of Education and Science of the Russian Federation, 2012. Available from: <http://www.russia.edu.ru/information/analit/1300/> [29 September 2018].
16. Vlasov A., 2013. 'Russia and Central Asia: Missed Opportunities and New Perspectives', Russian Council on International Affairs. Available from: <http://russiancouncil.ru/inner> [3 October 2017].
17. Fominykh A., 2010. 'Projection of "soft power": US and Russian public diplomacy in post-Soviet Central Asia'. Central Asia and the Caucasus, T. 13., Vol. 3, pp. 73-86.
18. European Community Regional Strategy. Paper for Assistance to Central Asia for the period 2007-2013. Available from: http://eeas.europa.eu/central_asia/rsp/07_13_en.pdf [21 September 2017].
19. Delegation of European Union to Kazakhstan. Overview, 2013. Available from: http://eeas.europa.eu/delegations/kazakhstan/projects/overview/index_en.htm [2 October 2017].
20. Interview of the Minister of Culture of the People's Republic of China Tsai U to a correspondent of the Kazinform news agency on November 4, 2013. Available from: <http://www.inform.kz/eng/article/2602375> [22 November 2013].
21. Serebryakova N., 2011. 'The Central Asian policy of the PRC as a regional projection of the "theory of harmonious peace"'. The world powers in Central Asia. M: Institute of the Far East, pp. 74-75.
22. Law of the Republic of Kazakhstan "On the Republican Budget for 2013-2015" dated November 23, 2012. 2013 - Appendix 1 (p. 17); 2014. Appendix 2 (p. 15); 2015 Appendix 3 (p. 14); 2017 Appendix 4 (p.18). Available from: <http://minplan.gov.kz/economy/about/9275/50120/> [4 February 2018].
23. TNS research company. Central Asia, 2015. Available from: http://www.tns-global.kz/ru/research/radio_index_l3.php [3 October 2015].
24. UNDP, 2002. 'Non-Governmental Organizations of Kazakhstan: Past, Present, Future'. Almaty, P.3.
25. The concept of development of civil society in Kazakhstan for 2006-2011. Available from: <http://www.adilet.gov.kz/ru/node/243> [27 November 2011].
26. Center for International Programs of the Republic of Kazakhstan. International scholarship of the President of the Republic of Kazakhstan, 2017. Available from: <http://www.bolashak.gov.kz/index.php/ru/o-kompanii/okompanii/249-istoriya-kompanii> [5 October 2018].
27. Law of the Republic of Kazakhstan on education from May 5, 2013. Available from: <http://dep.edualmaty.kz/en/normativnye-dokumenty/19-zakon-respubliki-kazakhstan-ob-obrazovanii> [11 May 2013].

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И ПОЛИТИКА ПРИВЛЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ

Аннотация. В странах ЕС проблема миграции является одной из самых актуальных, так как миграция влияет на социально-экономическое, культурное и политическое развитие.

Перед странами-реципиентами появляется ряд проблем, связанных с экономическим обеспечением прибывающих, их интеграции в новые условия, среди которых проблемы национальной и религиозной толерантности, соблюдение прав человека и обеспечение национальной.

Ключевые слова: трудовая миграция, Европейский союз, миграционная политика.

Аңдатпа. ЕО елдерінде көші-қон мәселесі ең маңызды болып табылады, өйткені көші-қон әлеуметтік-экономикалық, мәдени және саяси дамуға әсер етеді.

Реципиент елдердің алдында келушілердің экономикалық қауіпсіздігіне байланысты, олардың жаңа шарттарға интеграциялануы, соның ішінде ұлттық және діни толеранттылыққа, адам құқықтарын қорғау мен ұлттық қауіпсіздікті сақтауға байланысты бірқатар мәселелер туындайды.

Тірек сөздер: еңбек көші-қоны, Еуропалық Одақ, көші-қон саясаты.

Abstract. In the EU countries, the problem of migration is one of the most pressing, as migration affects the socio-economic, cultural and political development.

A number of problems appear in front of the recipient countries related to the economic security of the arrivals, their integration into the new conditions, including problems of national and religious tolerance, respect for human rights and ensuring national security.

Keywords: labor migration, European Union, migrational policy.

ШЕРЬЯЗДАНОВА К.Г. заместитель директора Института дипломатии, доктор (PhD)

В настоящее время одним из важных звеньев современной мировой экономики стала международная трудовая миграция населения.

Сегодня в миграционный трудовой обмен вовлечены многие страны мира.

Следует заметить, что трудовая миграционная политика активно выполняет

экономические функции, которые связаны с ресурсным обеспечением производства. Миграционное законодательство содействует въезду высокообразованных специалистов, а также определенных групп квалифицированных рабочих, которые пользуются повышенным спросом, при этом отдавая наибольший приоритет их временной работе перед постоянным жильством. Также оно сохраняет ниши и для временных, в том числе сезонных, неквалифицированных работников. Законодательство благоприятствует притоку коммерческих иммигрантов, обладающих капиталом и ориентированных на предпринимательство и инвестирование. Рассмотрим трудовую миграцию, проходящую в Евросоюзе, в контексте классификации экономической миграции В. Бенинга [1, с. 43]

Первый тип - миграция с целью получения образования, которая является формой передвижения с ограничением времени, когда граждане одной страны приглашаются на несколько месяцев или лет государственным или частным предприятием (учебным заведением) в другую страну для получения новой квалификации и ознакомления с новой технологией [2, с.161]. Задачей данной миграции является получение обучающимися необходимого опыта или знаний. Она имеет широкое распространение в направлении развитых стран, где находятся крупные университеты, организации и компании, предоставляющие образовательные услуги.

Данный тип миграции можно разделить как минимум на два подтипа. К первому относится миграция за границу на учебу. Это относится к мигрантам преимущественно молодого возраста, которые получают разрешения и визы для учебы, что наделяет их правом пройти определенный курс обучения в официальном учебном заведении в какой-либо стране. Во многих университетах Европы существуют специальные образовательные программы для студентов из развивающихся стран. Только в Швецию миграционный приток иностранных студентов составил от 1,1 до 2,4 тыс. человек ежегодно на протяжении 1994-1997 гг. [3, с.208].

Под вторым подтипом миграции определяют выезд за границу на стажировку. К стажерам относят иностранцев, которые получили въезд в страну по разрешениям и визам и это дает им право пройти профессиональную подготовку, оплата которой практически всегда осуществляется из источников в принимающей стране. По инициативе правительств некоторых развитых страны (Германия, Франция, Великобритания) были созданы проекты, целью которых является привлечение мигрантов из развивающихся и стран с переходной экономикой. Следует отметить о процедуре признания имеющихся у мигрантов документов об

образовании или профессиональной подготовки. По этому вопросу в Евросоюзе было принято решение, согласно которому, начиная с 1991 г., на всей территории ЕС равно признаются все дипломы о высшем образовании, полученные в одной из страны-члена. Дипломы, полученные в третьих странах (не входящие в ЕС), могут быть признаны при условии, что их обладатели, как минимум три года отработывают по данным дипломам в данной из стран Евросоюза [4, с.155]

Передвижение профессионалов, технических и руководящих работников, деловых людей являются вторым типом экономической миграции. Указанная категория работников обычно не имеет каких-либо препятствий, так как востребована на рынках труда многих стран. Период пребывания в новой стране может варьироваться - от нескольких месяцев и лет до постоянного проживания.

По причине производственной необходимости многим работникам этой категорий приходится часто мигрировать. Как удачно замечает П. Стокер «в настоящее время миграция профессионалов скорее не «утечка умов», а «обмен мозгов». Это динамичный обмен людей использует механизмы аналогичные неофициальной сети мигрантов. В этом случае, организацией, которая плетет сеть, является не семья или родственники, а многонациональная корпорация. Другое отличие заключается в том, что профессионалы не движутся по направлению к капиталу, а их движение часто связано с движением капитала» [5, с. 43].

Согласно международной конвенции по защите прав трудящихся-мигрантов такие люди определяются как рабочие специфического трудоустройства. Под это определение попадают мигранты, которые отвечают одному из перечисленных требований:

- рабочие, которые были посланы нанимателями на ограниченный и установленный период времени в государство работы по найму, для реализации определенных функций или обязанностей;

- рабочие, которые в течение ограниченного и определенного периода времени, осуществляют трудовую деятельность, которая требует профессиональных, коммерческих, технических или других специальных навыков;

- рабочие, которые по их просьбе или просьбе нанимателя в стране работы по найму выполняют в течение ограниченного и определенного периода времени работу, которая имеет временный или краткосрочный характер.

Большинство западноевропейских стран нуждаются в работниках высокой квалификации и поощряют их иммиграцию. Например, в 2000 г. власти Германии, используя программу «Green Card», официально объявили о готовности принять на работу в ближайшее время около 20 тыс. иностранных специалистов в области

компьютерных технологий из стран Восточной и Центральной Европы, включая Россию. Специалисты получают разрешение на работу в ФРГ сроком на 5 лет [6, с. 6]. С помощью этого способа страна постарается восполнить острейшую нехватку собственных специалистов в данной области.

Великобритания объявила о готовности пересмотра иммиграционного законодательства, увеличив ежегодную квоту для въезда в страну до 100 тыс. человек [7, с. 11]. Страна нуждается в квалифицированных работниках с высшим образованием в области инженерии, образования и новейших технологий. Примерно в 60 тыс. специалистах по информатике нуждается Испания [8, с. 15]. Власти страны собираются привлечь их высокими окладами и перспективами ускоренного предоставления испанского гражданства.

Для привлечения высококвалифицированных специалистов страны Евросоюза ввели т.н. «голубую карту» (по цвету флага ЕС) - аналог американской «зеленой карты». Благодаря которой специалисты дефицитного профиля, также обладатели особенно востребованных профессий имеют возможность получения вместе с этим документом право проживания в течение двух лет с возможностью продления этого срока, а по истечении пяти лет непрерывного пребывания на территории любого числа стран Сообщества - при желании остаться навсегда.

Выделяют несколько особых групп мигрантов среди данной категории миграции. К их числу относятся граждане, приезжающие для работы в международных организациях. Они допускаются в какое-либо государство для работы в качестве международных государственных служащих. Работники дипломатических и консульских представительств близки к данной категории. При этом с ними имеет право въезжать прислуга или домашние работники, под этой категорией понимаются мигранты, допущенные в страну с конкретной целью оказания услуг иностранному дипломатическому, консульскому персоналу или государственным служащим-иностранцам.

Иностранцы военнослужащие, военные должностные лица и советники являются своеобразной категорией мигрантов. По рекомендациям ООН в отдельную группу при статистическом анализе миграционных потоков обычно выделяют иностранных граждан, пребывающих в деловую поездку. В данную группу попадают иностранцы, получившие разрешение заниматься деловой или профессиональной деятельностью сроком до 12 месяцев, не оплачиваемой из источников в стране пребывания [9, с.19].

К третьему типу экономической миграции относится миграция, целью которой является

трудоустройство по контрактам, которые ограничены по времени. Данная миграция в различной форме существует во многих европейских странах, где существует необходимость временной неквалифицированной или полуквалифицированной рабочей силы. Для определения этой категории мигрантов применяется понятие «гостевые рабочие».

В свое время большинство западноевропейских стран являлись инициаторами трудовой миграции, привлекая мигрантов в отдельные отрасли экономики. Например, в период второй мировой войны Великобритания рекрутировала мужчин с Карибских островов для службы в королевских войсках, для работы на фабриках по производству военного снаряжения и лесной промышленности. С 1948 г. активно привлекаются иммигранты из бывших колоний для работы на британских железных дорогах и лондонской транспортной системе [5, с.243]. Франция, начиная с первой мировой войны, для работы в сельском хозяйстве, строительстве и угольной промышленности привлекала иммигрантов из своих бывших африканских колоний.

После второй мировой войны к традиционным странам – экспортерам рабочей силы - бывшим колониям добавились новые - европейские государства Средиземноморья - Испания, Италия, Португалия и Греция. Например, Бельгия, столкнувшись с дефицитом рабочей силы на угольных шахтах и в черной металлургии, заключила договоры по набору рабочей силы с правительствами Италии, Испании и Греции. В 1960-е гг. в Германии была развернута программа привлечения гастарбайтеров из Турции. В 1961 г. сюда прибыла первая тысяча турецких рабочих, к началу 1970-х гг. ежегодно иммиграционный поток в среднем превышал 100 тыс. человек [10, с. 21].

На сегодняшний день к традиционным регионам набора трудящихся-мигрантов прибавились страны Восточной Европы, где имеются относительно недорогие трудовые ресурсы. В государствах с низкой ценой труда осуществляют свою деятельность специальные посреднические фирмы, которые занимаются рекрутированием работников, готовых выехать на заработки в различные европейские страны.

Очень часто власти стран-импортеров полагают, что использование труда иностранных рабочих имеет временный характер, и иммигранты после завершения контрактов возвратятся в свои страны. Однако чаще всего этого не происходит, и подавляющая масса иммигрантов постепенно интегрируется в общество. Как отмечает П. Стокер «процесс трудовой миграции проявляет тенденцию к собственной инерционности, если миграционный клапан однажды открыли, то закрыть его будет очень трудно» [5, с. 36].

Сезонная миграция с целью трудоустройства является подвидом данной миграции. Для большинства европейских стран сезонная занятость является типичным явлением. В 1992 г. около 200 тыс. контрактных и сезонных рабочих из Польши было занято в Германии и Франции. Трудоустройство большинства из них было организовано через официально заключенные соглашения. В 1997 г. по оценкам министерства труда и социальной политики Польши в Германии в качестве сезонных рабочих трудились около 200 тыс. поляков [3, p.188].

Приграничные рабочие являются особым подвидом миграции граждан. Как правило рабочие – лица иной страны получают разрешение заниматься трудовой деятельностью на постоянной основе, если они регулярно выезжают на короткий срок (ежедневно или еженедельно) из этой страны. К примеру, в Швейцарию ежедневно прибывает на работу более 180 тыс. приграничных работников из Франции, Италии, Германии и Австрии. В небольшую страну Сан-Марино ежедневно из соседней Италии приезжают около 4 тыс. человек [11, с. 15].

Четвертый тип миграции - миграция с целью трудоустройства, но при условии поселения. В данном случае создаются условия для привлечения иностранных предпринимателей, организации бизнеса или вложения финансовых ресурсов.

Пятый тип миграции связан с этнической занятостью, особым образом жизни населения или ареалами традиционного расселения, выходящего за пределы государственных границ. Эта миграция представляет собой передвижение кочевников или этнических групп, постоянно меняющих территорию хозяйственной деятельности и проживания.

Следует подчеркнуть, что этнический бизнес, объединяющий соэтнических предпринимателей и работников, благоприятно влияет на экономику страны-импортера. Он имеет широкое распространение в сфере услуг и торговли, прежде всего, в таких их видах, как уборка улиц и помещений, транспортные перевозки, ресторанный, гостиничный и туристический бизнес, торговля продуктами питания, одеждой и изделиями из кожи, оказание бытовых услуг в системе прачечных, ателье, парикмахерских, а также в банковской, страховой и других сферах. Производственные предприятия создаются иммигрантами главным образом в швейной, кожевенной и пищевой промышленности, строительстве, издательском бизнесе, сфере телекоммуникаций и информатики.

К шестому типу относят миграцию, имеющую взаимосвязь с международным туризмом. Такой тип миграции наиболее проявлен

в европейских странах. В данном типе миграции определяют по меньшей мере два основных подтипа мигрантов. Экскурсанты, или «однодневные посетители» - люди, посещающие принимающую страну в течение одного дня. По рекомендациям ООН к их числу относят пассажиров и членов экипажа круизных судов и жителей пограничных районов, которые приезжают в данную страну за покупками, к друзьям или родственникам, пройти лечение и принять участие в развлекательных мероприятиях.

В западноевропейских странах сложились достаточно четкие направления миграционных потоков, связанные с туризмом. Например, около 75 млн. туристов из различных стран мира приезжают во Францию ежегодно. Около 15 млн. французов каждый год выезжают в соседние страны - Испанию, Великобританию, Германию, Австрию, Марокко, Тунис и некоторые др. Немцы посещают преимущественно Австрию, Чехию, Венгрию, Кубу, Турцию и ряд других стран [12, с. 22].

Стоит отметить, что среди иностранной рабочей силы каждого государства преобладают определенные этнические группы. В Германии - турки, югославы, итальянцы, во Франции - португальцы, алжирцы, марокканцы, в Великобритании - ирландцы. Турки представляют собой самую большую этническую группу иностранных рабочих в Германии, в Нидерландах и вторую по величине в Австрии, югославы наиболее представлены в Австрии, затем в Швеции и Швейцарии, итальянцы - в Швейцарии и Бельгии. Марокканцы являются второй по величине группой в Бельгии и Нидерландах.

Необходимо заметить, что приезжие рабочие представляют собой практически весь спектр профессий в странах иммиграции. Большинство иммигрантов задействованы в области наукоемкого производства, и государственная система выдачи разрешений на работу в различных странах благоприятствует привлечению таких работников, но с другой стороны, многие работники, занятые низкоквалифицированным трудом, прежде всего в сфере обслуживания и уборки, устроились на свои места нелегально.

На протяжении последних десяти лет происходит наибольшая концентрация иммигрантов в определенных секторах, например, в горно-угольной промышленности и в промышленном производстве в Германии, в строительстве во Франции, Люксембурге, в некоторых областях сервисного обслуживания в Великобритании.

С середины 1980-х годов стала распространенной миграция высококвалифицированных рабочих. Данный факт напрямую взаимосвязан с процессом глобализации. На данный момент происходит

признание большого вклада и пользы, которые приносятся этими видами миграции. В последнее время многие западноевропейские государства, включающие Германию, Францию, Великобританию предпринимают усилия по увеличению иммиграции высококвалифицированных кадров.

В течении последних нескольких лет были осуществлены исследования, задачей которых явилась оценка того экономического влияния, которое оказывает трудовая миграция на развитие стран-членов ЕС. Исследователями был сделан вывод, что имеются две стороны медали, как положительная, так и отрицательная, которые взаимосвязаны друг с другом. Мигранты позитивно влияют на экономический рост и не создают сложностей для систем социальной помощи принимающей страны. В противовес убеждению, что иммиграция ведет к росту безработицы, исследования доказывают, что мигранты в основном занимают те ниши, которые по каким-то причинам не заняло местное население, даже при наличии высокого уровня безработицы. Положительная роль миграции становится более ощутимой, когда речь идет о высококлассных специалистах, чьи стандарты отвечают потребностям рынка.

Иммигранты вносят весомый вклад в развитие экономики принимающих стран. Так, в ФРГ в 1972 г., в пик трудовой миграции, иностранные работники произвели свыше 30% ВВП [13, с. 119]. Широкое использование дешевого низкоквалифицированного иностранного труда явилось основой функционирования ряда традиционных отраслей. Например, в Бельгии иммигранты составляют половину всех горняков, в Швейцарии - 40% строительных рабочих.

При найме низкоквалифицированных рабочих не исключен конфликт с местным

населением, так как мигранты обычно зарабатывают гораздо меньше, чем местные трудящиеся, и часто осуществляют трудовую деятельность в условиях, ведущих к эксплуатации и социальному неравенству.

Следует заметить, что практически все права рабочих-иммигрантов определены на национальном уровне. Отношения на уровне государств регулируются международным законом, это не касается индивидуумов. Но при этом любая страна имеет право требовать соблюдения прав его граждан за рубежом согласно международным стандартам юстиции. Независимо от территории пребывания иммигранты обладают основными правами человека, которым относятся свобода от притеснений и пыток, а также свобода совести, мысли и убеждений.

Из всего вышесказанного следует сделать вывод, что международная трудовая миграция является одной из составных частей современной мировой экономики. Для стран ЕС свойственны все более усиливающаяся депопуляция, стареющее население и возрастающий дефицит трудовых ресурсов. И поэтому государства Европейского союза проводят активную миграционную политику открытого характера для удовлетворения потребности в рабочей силе в условиях низкой рождаемости.

Важно отметить, что в то же время европейские страны нуждаются в притоке не только дешевых рабочих рук, но и так называемых VIP-мигрантов - высококвалифицированных специалистов, необходимых европейской экономике. Это программисты, инженеры, финансисты, менеджеры, врачи, учителя. Для их привлечения высококвалифицированных страны-члены ЕС работают над разработкой программы получения «blue card», аналога американской «green card».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Bohning W. Employing foreign workers. - Geneva, ILO, 1996
 2. Абелла М. Направление трудящихся в зарубежные страны. Пособие для стран с низкими и средними доходами / МОТ-МОМ: Тбилиси, 1997. -245с.
 3. Trends in international migration Continuous Reporting System on Migration: Annual Report // OECD, 1999. - 355 p.
 4. Коровкин А.Г. Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. - М.: МАКС ПРЕСС, 2001. - 256 с.
 5. Стокер П. Работа иностранцев: Обзор международной рабочей силы. - М.:Академия, 1995. - 348 с.
 6. Михеев В. Добро пожаловать в Европу на заработки// Известия, - 22 марта 2000. - № 52 - с. 5-7
 7. Великобритания готова принять 100 тысяч иммигрантов// Независимая газета, - 6 сентября 2000. - № 156 - с. 11-13
 8. Кобо Х. «Берлинская стена» по-испански// Независимая газета, -16 августа 2000. - № 152 - с. 15 - 17
 9. Рекомендация по статистике международной миграции / Нью-Йорк: ООН, 1998. - 25 с.
 10. Martin P. The unfinished story: Turkish Labour migration to the West Europe, Geneva: ILO, 1991. - 65 p.
 11. Жесткие правила к иностранцам // Северный Кавказ, - Август 2000. - № 29 - с. 15-17
 12. Ильин А. Где ты место под солнцем? // Деловой вторник, - 4 июля 2000. - № 23 - с. 21-24
- Байжанова Б.Ж. Миграционные процессы на международном рынке труда // Аль Пари, - 2007. - № 2 - с. 117-120.
-