

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/561059>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ 6

1.1 Сущность и виды международной трудовой миграции 6

1.2 Теории международной трудовой миграции 14

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ 24

2.1 Структура и динамика современной трудовой миграции 24

2.2 Социально-экономические последствия трудовой миграции 30

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 35

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 38

1.2 Теории международной трудовой миграции

Исследователи утверждают, что международная трудовая миграция охватывает все формы перемещения населения, которые происходят в контексте трудовой активности в других странах. Указанное свидетельствует о неразрывной связи данных миграционных явлений с другими формами перемещений, такими как природные и общественные. Ряд ученых полагает, что миграция – один из самых эффективных способов смягчения напряженности на внутренних рынках труда, подразумевающий не только привлечение иностранных работников, но и содействие иммиграции.

Решающими факторами, мотивирующими мигрантов к переезду, являются существенные различия в доходах между страной исхода и страной назначения, уверенность в трудоустройстве и возможность получения вида на жительство, условия которого связаны с достижением конкретных целей. Работодатели, в свою очередь, заинтересованы в привлечении мигрантов не только в целях эксплуатации, но и для расширения производства. Иммигранты увеличивают трудовые ресурсы в определенных секторах экономики, что позволяет снизить конкурентное давление на предприятия, испытывающие дефицит капитала для инвестиций в модернизацию.

В академической среде западных стран, в частности в экономических институтах, теория миграции традиционно является важным направлением исследований. Миграционные процессы рассматриваются как следствие экономического и социально-политического неравенства между государствами, поставляющими и принимающими рабочую силу, а также как результат внутренней нестабильности этих стран. Целью исследований является определение причин миграции, установление количественной взаимосвязи между различными факторами и интенсивностью миграционных потоков, а также анализ влияния использования труда мигрантов на экономику принимающих государств.

Неоклассические концепции миграции, предложенные М. Фридманом и П. Самуэльсоном в 60-70-е годы XX века, основаны на принципах свободного рынка и совершенной конкуренции факторов производства. Эта теория была разработана для объяснения трудовой миграции в рамках экономического развития и описывает миграционные явления на макро- и микроуровнях. В соответствии с неоклассическим подходом, трудовые ресурсы перемещаются из регионов с низким уровнем оплаты труда в регионы с более высокими доходами, в то время как капитал, наоборот, направляется в районы с меньшей прибылью. Миграция способствует увеличению заработной платы в странах, принимающих мигрантов, и снижению ее в странах происхождения, пока не будет достигнуто равновесное состояние.

Трудовая миграция существует до достижения баланса и прекращается, когда прогнозируемый доход за вычетом миграционных издержек достигает нуля. Мигранты стремятся к переезду в страны с потенциально максимальным приростом чистого дохода. Несмотря на простоту этих идей, правительства и научные круги недостаточно глубоко изучили их влияние на международную миграцию. Существуют исследования, сводящие цели миграционных потоков и индивидуальные стремления к миграции к разнице в оплате труда и доходах, рассматривая это как теоретическое обоснование миграционных перемещений.

Представленный анализ демонстрирует факторы, определяющие использование иностранной рабочей силы. Различия в развитии отраслей, пропорции капитала и труда, уровень протекционизма, а также

институциональные механизмы привлечения рабочей силы, признаются как значимые детерминанты[19, с. 56–62].

После окончания Второй мировой войны возникла официальная теория, базирующаяся на идее о прямой зависимости между экономическим подъемом и максимальным вовлечением иностранных работников в производственный процесс. Эта доктрина предполагала использование миграции как средства стимулирования экономического развития в государствах, столкнувшихся с демографическими проблемами. Интенсивный рост промышленности в странах Западной Европы в период с 1950-х по 1970-е годы, когда собственные трудовые ресурсы не могли полностью покрыть нужды национального рынка труда, доказывает состоятельность данной теории. Тогда же была сформирована концепция миграционной безопасности, получившая особое значение в последние годы[4, с. 40–44].

Падение социалистического строя в конце двадцатого века устранило советские ограничения, предоставив миллионам людей шанс переехать в западные страны. В период с 1960-х по начало 1980-х годов европейские государства создавали программы миграционной защиты, учитывающие уникальные характеристики стран, принимающих мигрантов (исторически крупные миграционные волны шли из Магриба во Францию, из Турции в Германию, с Балкан, из Индии в Великобританию и Пакистан). Однако в последние два десятилетия западные страны столкнулись с необходимостью разработки новых стратегий для защиты своей культуры от неблагоприятных последствий масштабной иммиграции из разных уголков мира. В процессе формирования идеи миграционной безопасности были определены два основных направления, охватывающих мировые масштабы: обеспечение безопасности стран-доноров и стран-реципиентов, подверженных влиянию миграционных потоков, а также защита прав и безопасности самих мигрантов[5, с. 9–15].

Миграционные потоки существенно влияют на демографию, политическую среду и социокультурную стабильность государств, принимающих мигрантов. Текущая демографическая ситуация в странах Европы и значительный приток иммигрантов вызвали дискуссии среди исследователей о влиянии миграции на демографическую структуру этих стран. Для поддержания социального равновесия и простого воспроизводства населения требуется коэффициент рождаемости 2,1 ребенка на одну женщину. В Европе этот показатель стабильно снижается последние полвека и сейчас составляет 1,3 ребенка на женщину. Прогнозы ООН указывают на то, что к середине XXI века население Европы может сократиться на 124 миллиона человек, а средний возраст населения увеличится до 50 лет (в 1960 году в Западной Европе этот показатель составлял 34 года). Есть основания полагать, что текущие масштабы миграции в Европу могут оказать позитивное воздействие на решение демографических вызовов, особенно в отношении старения населения[2, с. 113–121].

Согласно анализу, проведенному ООН, для сохранения стабильной пропорции трудоспособных граждан в странах Евросоюза требуется ежегодное увеличение миграционного потока примерно на 1,4 миллиона человек. Следует подчеркнуть, что привлечение здоровых мигрантов может дать положительный эффект. Однако, даже в государствах, исторически поставлявших трудовые ресурсы в Западную Европу, наблюдается устойчивое старение населения. Вплоть до конца двадцатого века средний возраст жителей в странах Центральной и Восточной Европы был несколько ниже, чем в Западной Европе. В связи с этим, миграция рассматривается как относительно слабый инструмент для смягчения процесса старения. Ввиду указанных обстоятельств, миграция представляется не самым эффективным способом замедления демографического старения.

Европейские миграционные потоки заметно усиливаются благодаря интеграционным процессам. Теоретические модели предсказывают, что движение населения внутри интегрированных зон будет продолжаться до достижения баланса в показателях трудовой продуктивности. Важнейшими условиями здесь выступают свобода передвижения, различия в уровнях квалификации рабочей силы, а также социокультурные и лингвистические аспекты.

Однако если исключить из анализа миграционные потоки из стран, не вовлеченных в западноевропейскую интеграцию, данная гипотеза получает эмпирическое подтверждение.

Западноевропейский рынок труда активно пополнялся за счет трудовых мигрантов из восточноевропейских стран, а также выходцев из бывших колоний в Африке и Юго-Восточной Азии. До создания общего рынка между шестью государствами, впоследствии сформировавшими ЕЭС, почти половина (44%) иностранной рабочей силы состояла из граждан этих стран, свободно перемещающихся между ними. В 1995 году, из общего числа иностранных работников, занятых в 15 странах Евросоюза (6,5 млн человек), доля выходцев из самого региона составила лишь 42%. В конце 1990-х годов научные работники стали акцентировать внимание на процессах формирования и аккумуляции человеческого капитала[10, с. 22–26].

Считается, что наличие достаточного количества трудовых ресурсов является критически важным фактором для экономического роста государства. В связи с этим, миграционные процессы рассматриваются как одно из возможных объяснений неодинаковых темпов развития различных стран. Глобальный рынок труда выступает в качестве ключевого элемента мировой экономики, и его эффективное функционирование не представляется возможным без международной трудовой миграции[23, с. 235–238]. Рынки труда дифференцируются по географическому охвату: локальные, общенациональные и глобальные. На уровне регионов приток мигрантов, выступая в роли иммиграции, стимулирует возникновение новых вакансий, однако отток населения создает угрозу дефицита квалифицированных кадров в отдельных отраслях. Национальные рынки в наибольшей степени испытывают на себе одновременно как преимущества, так и недостатки, обусловленные миграционными процессами. Международная трудовая миграция оказывает влияние на структуру рабочей силы, изменяя ее качественные характеристики. Миграция в значительной степени сокращает уровень безработицы на локальных рынках, хотя этот процесс сопровождается оттоком специалистов высокой квалификации[20, с. 105–118].

Приток мигрантов компенсирует дефицит как опытных специалистов, так и работников без специальной подготовки. Открытая миграционная политика играет ключевую роль в успешном развитии национального рынка труда. Трудовая миграция является основной формой перемещения рабочей силы на международном уровне. Миграция служит катализатором для увеличения численности рабочей силы на национальном рынке труда. Перемещение работников формирует механизмы спроса и предложения на мировых рынках, обеспечивая приток квалифицированных кадров в определенные профессиональные сектора.

Интернациональный рынок труда, объединяющий национальные трудовые рынки, ориентированные на иностранных нанимателей, является отражением трансформаций, происходящих в условиях глобализации и интеграционных процессов. Открытость национальных рынков способствует формированию транснациональных потоков рабочей силы, приобретающих систематический характер. Трансграничные перемещения населения, регулируемые государствами и концентрирующиеся в определенных регионах, уже не являются стихийной миграцией рабочей силы, как это наблюдалось до Второй мировой войны. Миграционные процессы создают международную платформу, формирующую спрос и предложение рабочей силы на национальных рынках, что приводит к их сегментации.

Глобальная интеграция, активно внедряющаяся в экономические структуры государств, оказывает влияние не только на гуманитарную и технологическую сферы, но и на трудовые и социальные отношения, которые приобретают глобальный характер. Это подтверждается функционированием международного рынка труда, где сталкиваются национальные особенности, менталитеты, социальные стратегии, религиозные убеждения и другие различия между странами. Основой этих процессов является деятельность совместных предприятий и транснациональных корпораций, вызывающая значительное движение капиталов и трудовых ресурсов.

Международные региональные рынки труда можно разделить по континентам. На данный момент выделяют пять основных рынков: Западная Европа, Ближний Восток, Азия, Латинская Америка и Африка. Западноевропейский рынок наиболее соответствует критериям идеального рынка труда. Интеграционные процессы в этом регионе практически устранили препятствия для трудоустройства. Иммигрантам должны быть обеспечены условия, исключающие дискриминацию по признаку национальности, расы, религии или пола, и не менее благоприятные, чем у граждан принимающей страны.

Именно в этом регионе противоречия между экономическими и социокультурными факторами государств проявляются наиболее остро, в частности, в дискуссиях о заработной плате, продолжительности рабочего времени, условиях труда, сверхурочных, оплачиваемом отпуске, премиях, а также возрастных и гендерных ограничениях и других вопросах.

Широкий спектр иностранных работников и разнообразные экономические обстоятельства, влияющие на глобальную экономику, позволяют осуществлять многогранную классификацию участников международного трудового рынка. Международных работников можно категоризировать исходя из таких аспектов, как страна происхождения, образовательный статус, профессиональные навыки, гендер, возрастной диапазон, тип международных задач и место в управленческой структуре. [5, с. 9–15].

В связи с тем, что глобальный рынок труда характеризуется неоднородностью рабочей силы и различными темпами и приоритетами экономического роста, сформировались разнообразные системы трудовых отношений. В глобальном масштабе доминируют несколько подходов к управлению, среди которых выделяются европейский, китайский, англосаксонский, японский и скандинавский. Европейский подход характеризуется умеренной дифференциацией и законодательно закрепленным высоким уровнем заработной платы. В этой системе строго соблюдаются нормы трудового права и принимаются во внимание

местные традиции. Основным приоритетом является повышенная юридическая защита прав работников. Компании ориентированы на повышение эффективности производства посредством использования достижений науки и техники, а также активно внедряют автоматизированные системы, что приводит к сокращению потребности в рабочей силе [14, с. 111-115].

Внедрение технологических инноваций зачастую рассматривается как более предпочтительный вариант по сравнению с применением ручного труда. Однако у этой стратегии есть слабое место: снижение потребности в работниках с невысокой квалификацией, в частности, в молодых специалистах, не имеющих значительного опыта. Китайский подход к организации труда имеет двойственную структуру. С одной стороны, существует государственный сектор, где трудовые отношения строго регламентированы социалистическими принципами. С другой – частный сектор, практически лишенный какого-либо правового контроля. Отличительной чертой данной структуры является отсутствие каких-либо объединений работников. Китайская система в период становления промышленности, базирующаяся на жесткой социальной иерархии, показывает устойчивость, однако не создает условий для возникновения самостоятельного рабочего движения из-за избыточного количества рабочей силы.

В англосаксонской модели трудовые и гражданские права тесно взаимосвязаны. Работодателям предоставлена свобода действий при найме и увольнении. Индивидуальные договоренности обычно заключаются непосредственно в организации, а не в масштабах отрасли или региона. Эта модель характеризуется высокой мобильностью рабочей силы и значительными колебаниями в оплате труда. Несмотря на то, что такой подход содействует уменьшению безработицы, он имеет свои недостатки. Свобода в определении размера оплаты труда приводит к появлению группы людей с доходами, недостаточными для удовлетворения основных потребностей. Японская модель занятости отличается строгим государственным регулированием, которое ограничивает международную активность. Это проявляется, в частности, в предвзятом отношении к иностранным специалистам. В Японии сформировался организованный рынок труда, где приоритетное значение имеет законодательная защита прав работников. Инвестиции в персонал – ключевое направление японского бизнеса. Японские компании уделяют повышенное внимание благосостоянию сотрудников, обеспечивая им социальную поддержку и стабильность на протяжении всей трудовой деятельности. Затраты на оплату труда здесь значительно выше, чем во многих развитых странах. Увольнения в японских компаниях – крайне редкое явление, допускаемое лишь в исключительных обстоятельствах. Сотрудники, принятые на работу, как правило, остаются в компании до выхода на пенсию. Это способствует формированию высококвалифицированной и слаженной рабочей силы, что, в свою очередь, отражается на превосходном качестве японской продукции. Безработица в Японии находится на низком уровне – 2-3%. Скандинавская модель трудовых отношений демонстрирует социально-ориентированный подход к экономике. Ключевым принципом данной модели является стремление к максимальной занятости населения с обеспечением заработной платы, превышающей средний уровень [11, с. 123-177].

Этот подход к трудоустройству имеет существенный минус: его жизнеспособность почти полностью определяется государственной поддержкой и контролем. Проблемы с бюджетными средствами ведут к падению производства и, как следствие, к увольнениям. Появление желания сменить место жительства – это неизбежное явление, которое сопутствует прогрессу во всех областях человеческой деятельности. Трансформация миграционных потоков – закономерное следствие эволюции от укоренившегося, малоподвижного существования к повышенной мобильности граждан, вызванной индустриальным ростом. Данная динамика неотделима от прогресса в транспортной сфере и коммуникационных технологиях, расширения информационного поля, становления единого национального, а впоследствии и международного рынка рабочей силы и инвестиций. Отмечается, что данные изменения ведут к перераспределению трудовых ресурсов и капитала в соответствии с потребностями развивающейся экономики [12, с. 200-215].

В последние годы существования СССР группа исследователей, включая Т.И. Заславскую и Л.Л. Рыбаковского, предложила концепцию, разделяющую миграцию на три последовательных фазы: стадию подготовки, когда у населения возникает склонность к перемене места жительства; ключевую фазу – непосредственно сам переезд; и завершающую фазу – процесс приспособления мигранта к новым условиям. Начальный этап можно интерпретировать как комплекс социокультурных, политических и, прежде всего, экономических факторов, мотивирующих индивида к принятию решения об изменении своего местоположения [5, с. 9-15].

На стадии номер два миграционного движения происходит реализация заложенных возможностей для перемещения. Характерной чертой миграции в любом регионе является двустороннее движение: люди

уезжают, и одновременно прибывают переселенцы из других мест.

Третий этап – это приспособление новоприбывших к новой реальности. Этот многогранный процесс адаптации охватывает привыкание к новому обществу, укладу жизни и климату, и часто сопряжен с трудностями. Мигрантам порой нужно немало времени, чтобы их взгляды стали близки местным жителям. Трудности с жильем, работой, конфликты с местным населением порождают социальную напряженность и угрожают безопасности как мигрантов, так и принимающих регионов. Являясь частью глобальной экономики, международная трудовая миграция в начале XXI века представляет собой сложную систему производственных и социокультурных связей. Разнообразие подходов к теории трудовой миграции указывает на отсутствие единого мнения в мировой экономике относительно универсальной концепции для объяснения перемещения рабочей силы [1, с. 75–85].

Существующие подходы к изучению международной трудовой миграции обусловлены значимостью определяющих её факторов. Влияние миграции на экономическое положение различных государств различно, что требует индивидуальных теоретических рамок. Универсальное применение теоретических моделей к развитым и развивающимся экономикам нецелесообразно. Теории, актуальные в XIX и начале XX веков, более не соответствуют современным миграционным реалиям.

Современные международные потоки трудовой силы требуют пристального внимания исследователей. За последние десятилетия структура миграционных перемещений претерпела кардинальные изменения. Сегодня международная миграция играет неотъемлемую роль в глобальной экономической системе. Возникли государства, одновременно поставляющие и принимающие рабочую силу. Масштабы «утечки умов» неуклонно растут. Эти и другие аспекты формируют специфику современной трудовой миграции.

1.Бойко Ю. Роль миграционного фактора в обеспечении социальноэкономической стабильности России // Народонаселение. – 2016. – №3. – С. 75–85.

2.Вартанян А. А. Международная образовательная миграция: региональный аспект // Мировая экономика и международные отношения. – 2016. – № 2. – С. 113–121.

3.Виноградова П. Условия реализации внутренней миграции: правовые условия формирования // Журнал российского права. – 2015. – №2. – С.35 –44.

4.Галиахметова К. Развитие миграционного законодательства России // Обозреватель. – 2016. – 312. – С. 40–44.

5.Дувалов, А. Миграционная проблема как угроза национальной безопасности // Национальные интересы. – 2014. – №1.– С. 9–15.

6.Еремина Е. В. Трудовая миграция: сущность и тенденции в России // Социология. – 2024. – № 10. – С. 204–208.

7.Журавлев, С. Великая миграционная держава глазами эксперта / С. Журавлев // Знание–сила. – 2016. – С.52–55.

8.Закон миграции гласит.... //Кабардино – Балкарская правда. – 2016. – 4 с.

9.Иммиграция: путь к спасению или троянский конь для России // Россия и мусульманский мир. – 2015. – №11. – С. 22–34.

10.Казачкова З. М., Казачков В. А. Трудовая миграция: право, экономика, безопасность // Миграционное право. – 2025. – № 1. – С. 22–26.

11.Кондаков А. Отражение миграционной политики в официальной прессе: субъекты в медиа // Вестник СПбУ. Сер.12. Психология. Социология. Педагогика. – 2015. – №1. – С. 123–177.

12.Коробков А. Новое великое переселение. Миграция в России и в мире: сравнительная перспектива // Россия в глобальной политике. – 2015. – т.13. – №2. – С. 200–215.

13.Лебедева В. Интеллектуальная миграция: мировые и российские тенденции // Высшее образование в России. – №2. – С. 106 –113.

14.Лукиянец А. С., Письменная Е. Е., Карабулатова И. С. и др.

Изменения климата как фактор трансформации геополитических отношений: специфика миграции из Вьетнама в Россию // Социально-экономические и гуманитарно-философские проблемы современной науки. – 2015. – С. 111–115.

- 15.Малахов В. Интеграция мигрантов как административная проблема: опыт Евросоюза // Мировая экономика и международное отношение. – 2015. – №1. – С. 77–88.
- 16.Минаков А. В., Долгушина А. В. Проблемы внутренней и внешней трудовой миграции в России // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2024. – № 12-1(118). – С. 159-167.
- 17.Мокшаков М. В. Основные социально – экономические характеристики трудовых мигрантов. – 2015. – С. 94–97.
- 18.Моисеев А. В., Гусаков И. М. Особенности, вызовы и риски современной трудовой миграции, проблемы регулирования // Вопросы политологии. – 2023. – Т. 13, № 1(89). – С. 149–158.
- 19.Николаев О. В., Литвина Н. И. Актуальные проблемы трудовой миграции // Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика. – 2023. – № 47(52). – С. 56–62.
- 20.Ревенко Н. С. Политика европейского союза в сфере международной трудовой миграции // Современная Европа. – 2023. – № 5(119). – С. 105–118.
- 21.Рязанцев С. В., Боженко В. В. Тенденции развития и проблемы регулирования трудовой миграции в Россию. – 2016. – №6. – С. 33–41.
- 22.Субачева Л. А. Роль и значение трудовой миграции для национального рынка труда в условиях расширения интеграционных связей // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2024. – № 9-2(115). – С. 121–126.
- 23.Ткаченко М. Ф. Потенциал трудовой миграции населения из государств Центральной Азии в Россию // Экономика и предпринимательство. – 2023. – № 6(155). – С. 235–238.
- 24.Цапенко И. Субъективное благополучие населения и иммиграция // Мировая экономика и международная жизнь. – 2015. – №4. – С. 23–26.
- 25.Шестаков С. С. Проблемы трудовой миграции в России и пути их решения // Тенденции развития науки и образования. – 2023. – № 102-3. – С. 20–24.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/561059>