**Внутренние миграционные потоки высококвалифицированных кадров**

**Диплом**

**2008**

**Оглавление**

Введение

Основная часть

Глава 1. Понятие внутренних миграционных потоков высококвалифицированных кадров в странах ЕС

* 1. Причины внутренних миграционных потоков высококвалифицированных кадров
  2. Феномен потока внутренних миграционных потоков высококвалифицированных кадров

Глава 2. Характеристика внутренних миграционных потоков высококвалифицированных кадров в странах ЕС

2.1. Общая характеристика внутренних миграционных потоков высококвалифицированных кадров в странах

2.2. Расширение ЕС и трансформация западноевропейской миграционной системы

2.3. Миграция в Австрии

2.4. Миграция в Ирландии

2.5. Миграция во Франции

2.6. Миграция в Финляндии

2.7. Миграция в Норвегии

2.8. Миграция в Швеции

2.9. Пути совершенствования миграционного законодательства ЕС

Заключение

Список использованной литературы

Приложения

**Введение**

**Актуальность темы исследования**

Миграции отдельных людей и целых обществ являются важнейшей характеристикой развития цивилизации. Миграции формируют новое качество и новый облик прежних человеческих обществ, создают новые. В процессах создания, разрушения и трансформации государств миграция населения всегда играла важную роль. В одни эпохи миграция была не очень значимым, зато в другие - важнейшим фактором изменения облика цивилизации.

В последние годы миграция все большее становится вызовом, иногда угрозой безопасности личности, общества, государства. Миграция привела к серьезным изменениям как в принимающих, так и в отдающих странах. В принимающих странах начала набирать силу ксенофобия. В результате на рубеже веков проблема миграции стала центром общественного внимания. Миграция и проблемы ее регулирования стали темой острых политических дискуссий в мире, что актуализирует необходимость изучения данной проблемы. Ключевое значение миграции в социально-экономических, политических процессах государств в полной мере очевидно на примере стран Европейского Союза.

Сегодня проблемы миграции занимают центральное место в дискуссиях по вопросам государственной политики на национальном, региональном и международном уровне и являются основополагающими в мандате и политике МОТ. Миграция – сложное явление, она затрагивает экономическое, политическое и социальное развитие на глобальном и региональном уровне, на уровне отдельных стран и отдельных граждан и их семей. Миграция может иметь как позитивные, так и негативные последствия. Процессом этим необходимо управлять с тем, чтобы уменьшить дефицит достойного труда, который особенно явно проявляется в условиях нерегулируемой миграции, в том числе в торговле людьми и различных формах принудительного труда.

Миграция – явление не новое. В процессе формирования и переустройства общества, культуры и экономики миграция играла ключевую роль. Однако при всем этом миграция, и особенно иммиграция зачастую носила весьма противоречивый характер, приводя к расовой дискриминации и неравному обращению с иностранными работниками (особенно с нелегальными мигрантами) по сравнению с гражданами принимающей страны. Эмиграция носила менее противоречивый характер, и правительства рассматривали ее как некий предохранительный клапан и способ сокращения бедности. Все это могло привести - и привело - к напряженности между отправляющими и принимающими мигрантов странами - напряженности, которую можно сгладить с помощью двусторонних и региональных соглашений, разработанных в контексте социального диалога.

Побудительные факторы миграции многочисленны и сложны, и объяснение их на глобальном уровне, возможно, не всегда применимо к отдельным мигрантам и их семьям.. Главные причины миграции – бедность, войны, голод и репрессии, однако конкретные люди называют и иные причины – демографические проблемы, ограниченные ресурсы, неравенство в заработной плате и доходах в разных государствах, растущая урбанизация, наличие сетей мигрантов, которые способствуют перемещению рабочей силы, а также отсутствие перспектив занятости и долги стран гражданства.

**Цели и задачи работы.** Цель данной работы состоит в рассмотрении гражданского законодательства.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие **частные задачи**:

1. рассмотреть причины внутренних миграционных потоков высококвалифицированных кадров;
2. рассмотреть феномен потока внутренних миграционных потоков высококвалифицированных кадров;
3. рассмотреть расширение ЕС и трансформацию западноевропейской миграционной системы;
4. рассмотреть миграцию в Австрии;
5. рассмотреть миграцию в Ирландии;
6. рассмотреть пути совершенствования миграционного законодательства ЕС.

**Объект исследования** – внутренние миграционные потоки высококвалифицированных кадров на примере развитых стран ЕС.

**Предметом исследования** являются общественные отношения, связанные с рассмотрением внутренних миграционных потоков высококвалифицированных кадров на примере развитых стран ЕС.

Основная часть

**Глава 1. Понятие внутренних миграционных потоков высококвалифицированных кадров в странах ЕС.**

**Причины внутренних миграционных потоков высококвалифицированных кадров**

Одним из главных критериев притягательности той или иной страны для мигрантов является уровень процветания стран и возможности хорошего заработка, а европейские страны по этим характеристикам существенно различаются (Приложение 1).

Однако выбор мигрантом той или иной страны для переезда или временного проживания в Европе зависит не только от чисто экономических соображений. К числу других важных факторов, влияющих на выбор страны назначения, относятся также:

1) Исторические связи стран:

а) колониальное прошлое;

б) принадлежность к бывшей империи;

в) сложившаяся система найма гастaрбайтеров.

2) Наличие мигрантских сетей;

3) Проведение страной репатриационных программ;

4) Возможности получения мигрантом гуманитарного статуса;

5) Знание языка страны;

6) Возможности посредника, занимающегося переправкой (помощью) мигранту при переезде.

Именно множественность факторов поддерживает относительную устойчивость межстрановых миграционных связей, которые не претерпели существенных изменений в течение последних 50 лет ХХ века.

Так миграционные потоки с юга на север порождены давними связями бывших колоний с бывшими метрополиями, которые сохраняются и поддерживаются до сих пор. Поэтому этнический состав потоков во многие страны Европы напрямую связан с количеством и этничностью мигрантов из той или иной страны — бывшей колонии: например, из Алжира и Марокко для Франции, из Индии и Пакистана для Великобритании, из Суринама для Нидерландов, из Сомали и Эфиопии для Италии и т.д. Направление юг-север в ЕС — это напоминание как о колониальном прошлом, так и о более позднем наследии найма рабочей силы сначала на южной периферии ЕС (в Италии, Испании, Португалии, Турции и Югославии), а затем в Северной Африке. Основу этого миграционного потока в настоящее время составляют алжирцы, турки и марокканцы.

Последствия организованных наборов гастарбайтеров для Западной Европы (с начала 50-х годов) сказываются и в том, что после сворачивания этих программ мигранты остались в стране, а это стимулировало процесс воссоединения семей и образование новых диаспор или «новых меньшинств»[[1]](#footnote-1).

Принадлежность в прошлом той или иной страны к странам, формирующим три основные европейские империи (Российскую, Австро–Венгерскую и Оттоманскую), также до сих пор влияет на направление миграционных потоков, независимо от того, принадлежали страны в недавнем прошлом к социалистическому или капиталистическому лагерю.

Репатриация — еще один тип миграционных потоков с Востока на Запад и с Юга на Север. В течение всего предыдущего столетия и в начале 21 века этот тип миграции присутствует в странах Европы, имеющих исторически своих соотечественников, как меньшинства, в других странах. Наиболее крупные диаспоры за пределами своих стран в Европе представляют русские, немцы, венгры, далее идут поляки, греки, турки, евреи.

По абсолютному количеству мигрантов на протяжении последних 50 лет основным центром притяжения является Германия. Она принимает 36,2% всех мигрантов приходящихся на ЕС. Далее следует Франция (18,7%) и Великобритания (11,35%). Эти три страны притягивают 63,6% всех мигрантов, направляющихся в ЕС. Затем идут Швейцария (6,9%) и Италия (6,3%) и чуть позади — Бельгия (4,2%) и Испания (4,0%). Однако в самое последнее время наибольшой поток мигрантов направлялся в Испанию (сальдо в 2003 году 594,6 тысячи человек) и Италию (сальдо 511 тысяч человек) и с пятикратным отставанием шли Германия, Великобритания, Турция и Россия (по 100 тысяч в каждую страну).

На протяжении всех 15 лет после распада социалистической системы Германия остается главной страной миграции для стран Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ), на нее приходится 64,4% от всех эмигрантов из стран ЦВЕ. В первую тройку стран наряду с Германией входят Швейцария и Австрия, эти три страны принимают 76,9% всех мигрантов ЦВЕ, затем идут Италия и Франция.

Противоположно направленная внешняя миграция из Западной Европы в страны ЦВЕ также имеет место. В основном едут молодые квалифицированные специалисты, представители различных фирм. Они составляют в странах ЦВЕ около 10% общего количества иностранных мигрантов.

На протяжении всех послевоенных десятилетии для Европы, как континента в целом, сохраняются тенденции двух основных миграционных потоков: с Востока на Запад и с Юга на Север. Внутри основных миграционных потоков происходят значительные изменения в их интенсивности в ту или иную страну и, главное, в этническом составе мигрантов, формирующих эти потоки.

Этнический состав мигрантов значительно менялся от десятилетия к десятилетию. При этом для каждой страны Западной Европы характерна определенная этническая структура принимаемых мигрантов, которая во многом зависит от колониального прошлого, основных стран — поставщиков гастарбайтеров в 50-60 годы и репатриационных потоков.

В 1950–1960-х годах основные миграции в континентальные западноевропейские страны, принимавшие мигрантов, шли из Италии, Испании, Греции, Югославии и Турции. Великобритания в это время принимала практически весь поток из Индии, Пакистана и Бангладеш. В 60-х годах 45% всех африканцев, выезжающих из Африки, направлялись во Францию, в три раза меньшее количество — в Италию, Германию, Великобританию и Испанию.

В 70-е годы основной поток мигрантов уже шел в основном по каналам воссоединения семей, главным образом, из Турции, Марокко, Алжира и Туниса. В 1980-х в него влились мигранты с Ближнего Востока, из Южной Америки, причем направление миграционных потоков постепенно смещается от ядра Евросоюза на его периферию, в средиземноморские страны.

С конца 1980-х годов и в 1990-е годы Европа начинает принимать беженцев и мигрантов из стран ЦВЕ и с Балкан. Этот поток к концу 90-х все больше становился потоком трудовой миграции, доля трудовых мигрантов из стран ЦВЕ в общем потоке постоянно возрастает.В начале 21 века этнический состав потоков во многие страны меняется. Так, в странах Средиземноморья, традиционно преобладала миграция из стран Африки, Турции. В настоящее время эти страны получают все больше мигрантов из Украины, Молдавии, Албании, а в последнее время и из Латинской Америки. К 2003 году основными этническими группами мигрантов в Испании стали эквадорцы, колумбийцы, румыны и аргентинцы, а не марокканцы, как прежде. В Италии оказалось, что из 705 тысяч заявлений на легализацию на первом месте по числу заявлений оказались выходцы из Румынии (20%), украинцы (15%) и только 8% заявлений подали албанцы и столько же марокканцы. В Португалии украинцы опередили выходцев из Бразилии. В Греции албанцы все еще доминирующая группа, но доля выходцев из СНГ неуклонно растет.

Меняется этнический состав миграционных потоков в Великобританию, Ирландию и Швецию, где уже разрешено работать мигрантам из стран — новых членов Евросоюза и куда за последний год возрос поток из этих стран (Венгрии, Польши, и Балтийских стран).

Герд Нибельшутц, 37-летний врач из Германии, никогда не был склонен к перемене мест и тем более не собирался переезжать в Норвегию. Потеряв работу и влившись в ряды 10 000 безработных врачей Германии, Нибельшутц начал рассылать резюме по ближайшим больницам. Не получив ответа, он решился расширить сферу поиска и отправил резюме в лучшие больницы страны — безуспешно.

В одной из медицинских газет доктор наткнулся на объявление об открытии нескольких вакансий в Норвегии. Он созвонился с норвежским работодателем, обсудил ситуацию с семьей и решился.

После трех месяцев интенсивных языковых курсов Нибельшутц с женой и тремя детьми отправился в город Гронг с населением в 2500 человек, расположенный в 300 км от Полярного круга.

Карьера доктора Нибельшутца — не исключение, а скорее правило для новой Европы. Бывшие домоседы европейцы становятся все мобильнее. Особенно это характерно для 20-30-летних специалистов с университетскими дипломами[[2]](#footnote-2).

Почему европейцы стали мобильнее Причины новой европейской “мобильности” разнообразны: от высокого уровня безработицы во Франции и Германии до экономического бума в Ирландии и Испании. Другая существенная причина — легкость поиска работы через Интернет и переход на единую валюту. С приходом евро многие транснациональные компании начали закрывать офисы в отдельных странах и создавать единые на всю Европу штаб-квартиры.

Небольшие фирмы не отстают от них, набирая в штат специалистов со знанием конкретных языков и культур. И все же мобильность рабочей силы говорит в первую очередь о приходе на рынок нового поколения. Молодые специалисты росли и учились в то время, когда Европа двигалась к объединенному рынку и единой валюте. Переезд в другую страну не означает для них признания неудачи на родине — получение опыта работы за рубежом они считают ключом к успеху[[3]](#footnote-3).

“В последние лет десять увеличилось число людей, путешествующих по Западной Европе, — говорит Джон Солт, глава Института по вопросам миграции при лондонском Юниверсити-Колледж. Значительная часть таких поездок совершается в карьерных целях”.

По мобильности европейцам еще далеко до американцев. По данным Бюро переписи населения США, примерно 5% всех американских семей хотя бы один раз в пять лет переезжают с места на место в связи со сменой работы. Хотя сравнительного анализа для Европы не проводилось, экономисты считают, что здесь этот показатель будет значительно ниже.

Очевидно, что языковой барьер и невозможность переведения пенсии в другую страну затрудняют миграцию.

Культурные барьеры сходят на нет Однако подобные препятствия, похоже, меньше всего смущают тех, кто только начинает свою карьеру. Сильвия Арто, 27-летняя испанка, работает в парижском офисе французского банка Cortal. В прошлом году Сильвия приехала из Памплоны и поступила в банк на должность директора по маркетингу по раскрутке интернетовской брокерской службы, действующей в масштабах всей Западной Европы. Из 20 служащих отдела маркетинга пятеро — иностранцы, и банк намерен принять на работу еще двоих выходцев из других стран Западной Европы.

“В Cortal я чувствую себя как дома, — с улыбкой говорит Сильвия, — в банке работает многонациональный, многокультурный коллектив. Многие говорят пофранцузски с самыми разными акцентами. И я совсем не скучаю по Испании”.

Сегодня, когда денежная политика 11 стран — членов ЕС регулируется единым Европейским Центральным Банком, отдельные страны Европы уже не могут в полной мере самостоятельно смягчать силу случающихся у них время от времени экономических потрясений. Возможность добровольной миграции работников туда, где для них есть работа, оказалась для стран Европейского союза настоящим предохранительным клапаном.

Кроме того, после образования 1 января этого года Европейского валютного союза компании все чаще воспринимают Европу как действительно единый рынок, а не как свободное объединение независимых государств. Результат не замедлил сказаться: компании занялись оптимизацией своей деятельности.

Компании создают единые штаб-квартиры в Европе Например, американская корпорация Xerox недавно решила создать в Дублине единую европейскую штаб-квартиру. Частично это решение было мотивировано благоприятным деловым климатом и низкими корпоративными и социальными налогами в Ирландии. Однако главная причина все же в стремлении оптимизировать и консолидировать деятельность компании в Европе.

Сеть независимых дочерних предприятий, которые Xerox организовал в европейских странах, в прошлом соответствовала избранному компанией способу ведения бизнеса. “Однако теперь, когда такая компания, как Alcatel, хочет покупать нашу продукцию в семи странах, она желает иметь дело не с семью разными компаниями, принадлежащими Xerox, а с одной”, — говорит Джон Ксерри, начальник отдела кадров дублинского офиса.

Сейчас на севере Дублина строители спешно возводят несколько офисных зданий для 1700 сотрудников Xerox.

Около 40% из них будут иностранцы, так как компании нужны люди, свободно владеющие несколькими европейскими языками и сведущие в таких вещах, как национальный бухгалтерский учет. В Дублине будут работать 650 бухгалтеров и других финансовых экспертов, 250 менеджеров и 800 сотрудников, обеспечивающих обслуживание техники.

Клаудиа Стрига, 30-летний бухгалтер из немецкого города Фрайбурга, искала работу в крупной международной компании. Получив в марте предложение от Xerox, она собрала книги, компакт-диски и несколько картин и переехала в Дублин. Сейчас под ее началом 20 человек из 13 стран занимаются финансовым консультированием еще оставшихся представительств компании в европейских странах. Одной из главных задач Клаудии на данном этапе является оказание помощи представительству в Дюссельдорфе: необходимо привести его бухучет в соответствие с общими стандартами корпорации.

Человек ищет, где лучше. Теоретически, люди уезжает оттуда, где мало работы, туда, где ее много. При этом им приходится преодолевать языковые и другие барьеры, включая внешние границы Европейского союза. Так случилось и с нашим героем Нибельшутцем, а кроме того, еще с сотней физиков из Германии, Франции и Австрии, которые за последние полтора года перебрались в Норвегию. По словам сотрудницы норвежского Министерства труда Анн-Шарлотте Холландер, к концу года число физиков, переехавших в Норвегию из других стран, должно достичь 200. Министерство труда намерено привлечь в страну около 800 представителей этой профессии.

За два года существования этой программы национальный департамент по трудоустройству получил 720 запросов от ученых. Более 500 из них — из Германии.

Норвегия испытывает также недостаток в нянях, в связи с чем департамент собирается запустить пилотную программу по привлечению нянь из Италии, где в настоящий момент их более чем достаточно.

Сегодня, отчасти благодаря возможностям Интернета, европейские соискатели могут найти работу в самых отдаленных уголках континента. Свободный доступ к информации делает людей более мобильными, считают европейские аналитики[[4]](#footnote-4).

Агентства по трудоустройству из 17 стран обмениваются списками вакансий через созданную Еврокомиссией сеть Eures. С 1996 г. число международных списков вакансий выросло на 30%, составив 150 000. Число самих вакансий увеличилось на 40% и составило 500 000 в год.

Компании, дающие объявления о приеме на работу через Интернет, испытывают небывалый наплыв соискателей. Представитель мадридской туристической фирмы Amadeus Global Travel Distribution, имеющей филиалы во Франции, Германии и Соединенных Штатах, утверждает, что количество желающих устроиться на работу в компанию возросло впятеро после того, как Amadeus дал объявление через сеть.

Причем 70% этих соискателей — жители Европы.

* + 1. **Феномен потока внутренних миграционных потоков высококвалифицированных кадров**

Период после 1945 года отмечен продолжающейся миграцией внутри ЕС. Сегодня каждый третий мигрант проживает в Европе. Все западноевропейские государства принимают больше мигрантов, чем отправляют в другие страны.

Большинство мигрантов, направляющихся в государства-члены Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), имеют диплом о среднем либо высшем образовании.

В 2005 году иммигранты составляли 8,8 процента населения Европы.

Наибольшее соотношение иммигрантов к общему составу населения наблюдалось в Западной Европе (11,9%), Северной Европе (9,3%), Восточной Европе (7,5%) и Южной Европе (7,2%).

В 1980-х годах Ирландия, Испания, Португалия, Греция и Финляндия стали странами-реципиентами мигрантов в связи с повышением уровня экономического развития и более жесткой миграционной политикой в других европейских государствах.

Одним из факторов роста трудовой миграции в ряд европейских государств стали новые возможности трудоустройства для некоторых категорий мигрантов, особенно для высококвалифицированных специалистов. Наметился рост потока трудящихся мигрантов в Ирландию, Италию и Португалию.

По данным Международного центра развития миграционной политики, среднее количество новых незарегистрированных мигрантов составляет 1800 человек в день. В 2007 году объем непостоянных потоков мигрантов в 15 первоначальных государств-членов ЕС составил 650 тысяч человек.

В докладе Фредерика Ришнера, генерального директора Департамента занятости, социальных дел и равных возможностей ЕС, отмечается, что между 1997 и 2002 годами в период экономического роста количество занятых в Европе возросло на 12 млн. человек.

Несмотря на тот факт, что доля мигрантов была менее 5% в общей занятости по странам ЕС, их вклад в ВВП составил 15%. В противовес общему мнению, что мигранты в основном заняты неквалифицированным трудом, возросла занятость мигрантов в секторе среднеквалифицированных и высококвалифицированных работников, где занятость у местного населения тоже высока. В это время количество мигрантов средней квалификации возросло на 50%, а высококвалифицированных — в два раза.

В докладе говорится, что в последние три года наблюдается снижение темпов экономического развития ЕС. Средняя занятость в ЕС стоит на уровне 63% (в США — 72%), а для мигрантов — существенно ниже. Для ЕС была поставлена цель достичь в 2010 году уровня занятости в 70%. Для этого в ЕС-25 необходимо к 2010 году создать более 20 млн. рабочих мест (в том числе в странах ЕС-15 — 15 млн.), что выглядит весьма проблематичным.

В то же время ожидается, что общее количество людей трудоспособного возраста между 2010 и 2030 годами будет сокращаться в среднем на 1 млн. человек в год. Поэтому, даже если допустить, что уровень занятости стабилизируется на уровне 70%, но не будет возрастания миграции, вероятнее всего, экономический рост в ЕС упадет до 0,5% в год, и рост ВВП на душу населения также значительно снизится, что может отразиться на конкурентоспособности экономики ЕС. Во всех демографических выводах весьма пессимистично говорится о судьбах Европы, если мигранты не приедут. Политики также сетуют на эти обстоятельства, однако понимание необходимости привлечения мигрантов не сопровождается изменениями в миграционной политике.

Статистика свидетельствует о том, что и число прибывающих трудовых мигрантов, и их накопленное число растет практически во всех странах Евросоюза (рис. 5 и 6). Тем не менее, их миграционная политика в целом не слишком гостеприимна. Сейчас мигрантам очень непросто на законном основании попасть на рынок труда желаемых стран. Основные способы легального проживания в странах ЕС лимитируют возможности легального трудоустройства многих категорий мигрантов. В Западную Европу официально можно попасть по определенным каналам:

* воссоединение семьи;
* предоставление статуса беженца (ищущего убежище);
* репатриация;
* обучение;
* высококвалифицированный персонал транснациональных корпораций и международных организаций;
* личные контракты;
* собственный бизнес;
* трудовая миграция (на основе межгосударственных соглашений):

сезонные работы;

приграничные миграции;

тренинги и приглашение преподавателей;

квоты на определенные специальности или виды деятельности.

Но многие из этих каналов не дают права на работу, даже если мигранту и разрешается проживание в стране. Так, первые четыре канала не дают возможности быстрого легального доступа на рынок труда. Первые три канала не позволяют отбирать мигрантов по квалификации. Возможности трудоустройства их также отложены, а для членов семей всех категорий мигрантов, возможности попадания на легальный рынок труда еще более проблематичны, поскольку наличие разрешения на работу у одного из супругов-мигрантов не распространяется на членов его семьи.

Таким образом, сетования чиновников Евросоюза на низкий уровень занятости мигрантов, прежде всего, связаны с самой политикой стран Евросоюза. Она подталкивает мигрантов к нелегальной трудовой деятельности, несмотря на то, что Великобритании нужно заполнить 600 тысяч вакансий, а Португалия и Испания даже начали специальную программу по привлечению мигрантов из Латинской Америки, которая с точки зрения культуры, языка, традиция, исторических связей им более близка, чем африканские страны. В докладе отмечается, что некоторые группы и генерации мигрантов лучше интегрированы в рынок труда. Мигранты из Балканских стран и Восточной Европы имеют даже более высокие показатели занятости, чем местное население[[5]](#footnote-5).

Иерархия стран по привлекательности для трудовых мигрантов, совпадает с их распределением по количеству мигрантов. На первые места снова выходят Германия, Франция, Великобритания, а затем — Италия, Испания, Швейцария. В тех странах, которые провели программы амнистии, количество трудовых мигрантов выросло в несколько раз. В Греции, Франции, Испании, Италии, Бельгии, Португалии, Германии, Люксембурге и Великобритании в 1995–2002 годах были легализованы 2,5 млн. человек.

В странах ЕС-15 количество официально зарегистрированных трудовых мигрантов составляло в 2003 году около 17 млн. человек [15]. Специалисты считают, что значительного притока мигрантов из вновь присоединившихся стран в «старые» страны ЕС не ожидается. По социологическим опросам, не более 5% населения этих стран выразило желание переселиться на запад. Однако это не касается намерений в отношении временной трудовой миграции [16]. Впрочем, пока присоединение к странам ЕС не дает этим странам право свободного доступа на рынок труда ЕС. Сейчас они могут попасть на рынок только нескольких стран — Великобритании, Швеции и Ирландии. За год после присоединения новых стран 230 тысяч мигрантов из них получили разрешения на работу в Великобритании, 128 тысяч в Ирландии и 16 тысяч в Швеции. Для остальных стран ЕС-15 «новички» должны пройти ту же процедуру, что и другие иностранцы.

Пожалуй, несколько лучше чувствуют себя в Европе иммигранты — высококвалифицированные специалисты. В частности, страны ЕС начали проводить политику привлечения на постоянное проживание тех иностранцев, кто закончил вузы этих стран и нашел в них работу. Сейчас практически во всех европейских странах выпускникам, окончившим местные ВУЗы и нашедшим работу с высоким заработком, дается разрешение на проживание. Особенно такие возможности открываются у специалистов в области информационных технологий. Германия выдала первые 1500 «green cards» из предполагаемых 10,4 тысячи для таких специалистов. Этим же путем следуют и остальные страны ЕС.

Количество иностранных студентов в странах ЕС неуклонно растет, только с 1989 по 1999 год оно выросло с 887,6 тысячи до 1061,1 тысячи человек. Самое большое количество иностранных студентов обучается в Великобритании — 227 тысяч человек, Германии — 219 тысяч, Франции — 165,4 тысячи человек (в России — 70,2 тысячи).

Из всех мигрантов, официально по контрактам работающих в странах ЕС, российские специалисты характеризуются самой высокой долей имеющих высшее образование (47% от всех официально работающих, при среднем показателе — по Европе — 25%). Самым низким уровнем образования отличаются мигранты из стран южной Европы, Балкан, и стран-кандидатов (Приложение 5).

Решение проблемы миграции в странах Центральной и Восточной Европы усложняется недавним расширением ЕС. Свободный доступ граждан новых стран - членов ЕС на рынки труда стран (прежнего состава ЕС-15) ограничен, с некоторыми исключениями, периодом от двух до семи лет. Тот факт, что изначальные прогнозы относительно опасения массовой миграции оказались необоснованными, может привести к пересмотру этих ограничений, как случилось на первых стадиях расширения ЕС, когда в состав Союза вошли Греция, Португалия и Испания. В случае этих трех государств результатом вступления в ЕС стало стимулирование экономического роста и рост доходов, что побудило граждан этих государств, мигрировавших в другие европейские страны, вернуться на родину. Активная эмиграция основного населения различных стран ЕС в начале 1990-х годов снизила темпы прироста населения и привела к сокращению его численности в некоторых государствах. Многие новые государства - члены ЕС, за исключением Литвы, Латвии и Польши, сегодня стали странами чистой иммиграции.

Учитывая то, что страны Центральной и Восточной Европы, очевидно, в ближайшем будущем столкнутся с дефицитом рабочей силы, они, как и государства, которым предстоит вступить в ЕС в 2007 году, просто не обладают демографическим потенциалом для широкомасштабной эмиграции в Западную Европу (Munz, 2004). Действительно, как показывают исследования, в ближайшие пять лет миграция из новых стран-членов ЕС в страны ЕС-15 будет составлять лишь 1% от населения новых стран-членов Союза, или чуть больше 200 тыс. человек в год. Хотя уровень доходов на душу населения в новых странах-членах ЕС до сих пор намного ниже, чем в государствах ЕС-15, а уровень безработицы там высок, все же, как ожидается, миграция будет умеренной, если не низкой. В противоположность этому, в новых государствах-членах наблюдается значительный приток мигрантов, так как граждане стран СНГ (особенно Беларуси, Республики Молдовы, Российской Федерации и Украины) и некоторых стран Азии используют их в качестве плацдарма для въезда в Западную Европу.

В то же время серьезной проблемой стала эмиграция высококвалифицированных специалистов, негативно отражающаяся на долгосрочных перспективах экономического развития. Ограниченные возможности вынуждают молодых специалистов эмигрировать. И все же в странах растет осознание необходимости совершенствовать управление миграционными потоками с тем, чтобы защитить граждан, уезжающих за границу, и снизить их уязвимость. Многие страны создают структуры, способствующие движению населения и миграции рабочей силы по легальным каналам[[6]](#footnote-6).

Миграция талантов воспринимается как утечка умов, потому что те, кто уехал, уже не возвращаются, поддерживая незначительные или даже нулевые академические связи со своими странами. В этом отношении в последние годы ситуация стала меняться. Многие из иммигрировавших представителей академического сообщества сохраняют тесные связи со своими странами, поддерживая научные и академические отношения с коллегами и учебными заведениями на родине. Более того, часть сделавших карьеру за границей возвращаются по мере улучшения условий работы у себя дома.

Но чаще всего академические работники возвращаются домой для чтения лекций или консультирования, сотрудничества в области исследований со своими коллегами или в качестве визитирующей профессуры. Под влиянием Интернет эти связи все заметнее становятся общепринятыми и продуктивными. Миграция академического таланта разными способами поддерживается промышленно развитыми странами, извлекающими из этого процесса немалую пользу. Да и сама проводимая ими иммиграционная политика в некоторых случаях предназначена именно для того, чтобы поощрить такую миграцию.

Утечка умов приносит государствам-донорам убытки, которые хотя и не столь очевидны, как ущерб от стихийных бедствий или техногенных катастроф, но по своим размерам часто даже превосходят его. Их подсчеты требуют анализа многочисленных негативных последствий эмиграции и применения сложных методик. При всем этом, удается получить весьма условные результаты, однако и они позволяют судить о масштабе наносимого национальной экономике вреда.

Основной мотив международной миграции кадров - трудоустройство на более выгодных, чем в стране происхождения, условиях. Помимо экономических мотивов, миграция обусловливается также соображениями политического, этнического, культурного, семейного характера и др.

Внутри стран ЕС ежегодно наблюдаются внутренние миграционные потоки большого количества человек; лидерство по масштабам иммиграции удерживают Германия, Франция, Великобритания. Более локальным региональным центром притяжения мигрантов можно назвать Австралию.

Спрос на высококвалифицированные кадры в развитых странах определяется потребностями их экономик, бурным развитием информационных технологий.

ФРГ инициировала программу по привлечению иностранных студентов, ученых и специалистов по информационным технологиям. В частности, в 2000 г. объявлено о выделении 20 тыс. "грин-карт" для рекрутирования из-за рубежа специалистов по информатике - при этом уже в конце 2001 г. 10 тыс. специалистов этого профиля въехало в ФРГ. В странах ЕС дефицит в специалистах по информационным технологиям оценивается цифрой в 1,7 млн. человек.

**Глава 2. Характеристика внутренних миграционных потоков высококвалифицированных кадров в странах ЕС**

**2.1. Общая характеристика внутренних миграционных потоков высококвалифицированных кадров в странах ЕС**

Переход к рыночной экономике имел огромные последствия для развития рынков труда во многих странах Центральной Европы и Балтии, включая Чехию, Эстонию, Венгрию, Латвию, Литву, Польшу, Словакию и Словению. В начале переходного периода в этих странах почти не было официальной безработицы и существовала уравнительная система заработной платы.

Структурные реформы привели к резкому снижению количества рабочих мест, росту безработицы и неактивности населения.

К середине 1990-х гг. начавшийся в большинстве этих стран экономический подъем почти не отразился, однако, на уровне безработицы. В некоторых случаях безработица продолжала расти и в конце 1990-х гг. вследствие резких экономических спадов и провалов макроэкономических программ, направленных на восстановление макроэкономического равновесия и поддержку структурных реформ. Накануне расширения ЕС в 2004 г. в большинстве стран уровень безработицы был существенно выше, чем в среднем по ЕС, а в Словакии и Польше значительно выше, чем в любой другой стране Европейского союза[[7]](#footnote-7).

Подобные значительные и устойчиво сохраняющиеся различия в уровне безработицы между странами Центральной Европы и Балтии вызывают особую обеспокоенность.

Устойчивые региональные диспропорции частично свидетельствуют о недостаточной гибкости регулирующих механизмов рынка труда. Корректировка регионального дисбаланса может осуществляться через несколько каналов:

В регионах с высоким уровнем безработицы можно ожидать снижения заработной платы, следовательно, перспектива более высокой отдачи от трудовых ресурсов и их низкая стоимость должны привлечь большее количество компаний в регион, а также способствовать расширению найма существующими фирмами.

Если факторы производства (капитал и труд) реагируют на различия в уровне безработицы, то капитал должен перетекать в отстающие регионы, где себестоимость продукции ниже, а трудовые ресурсы должны мигрировать из регионов с высокой безработицей и низкими зарплатами в регионы, где оплата труда выше.

Действия правительства, направленные на устранение региональных диспропорций, могут иметь разные формы.

В целом движение капитала в Центральной Европе и Балтийском регионе не способствует устранению региональных диспропорций на рынке труда. В частности, капитал, как правило, движется в быстро развивающиеся регионы, где высок уровень концентрации экономической деятельности и человеческого капитала. Заработная плата до определенной степени корректируется, но ее измеренная эластичность (в абсолютном выражении) может быть недостаточной, чтобы компенсировать устойчивый высокий уровень безработицы.

Кроме того, чувствительность оплаты труда к уровню безработицы может снижаться по мере роста безработицы так, что при очень высоком уровне последней оплата труда может оставаться довольно низкой. Поскольку механизмы регулирования оказались неэффективными по сокращению региональных различий в уровне безработицы, важным фактором может стать мобильность трудовых ресурсов.

Наши выводы основаны на данных Исследования трудовых ресурсов (LFS) 2004 г. и нескольких раундов Международной программы социальных исследований, а также обобщенной информации из опроса, проведенного Евробарометром. Нами рассматривается только внутренняя трудовая миграция, что, однако, может отражаться на результатах, поскольку внешняя миграция может замещать внутреннюю.

В рассматриваемых странах уровень внутренней миграции низок, более того, миграция сократилась за рассматриваемый период и в целом находится на более низком уровне, чем в “старых” членах ЕС.

Кроме того, миграция в лучшем случае слабо связана с региональным уровнем безработицы. При этом уровень маятниковой миграции (т. е. регулярных поездок к местам работы, учебы в другой местности) выше, чем уровень обычной миграции, но существенно варьируется по странам. В 2004 г. маятниковые мигранты составляли 1% от всех работников в Польше и 10% — в Венгрии. И наоборот, доля внутренних мигрантов не превышала в среднем 1% всех работников.

Согласно некоторым данным, уровень маятниковой миграции растет.

Неудивительно, что уровень маятниковой и обычной миграции наиболее высок среди мужчин, молодежи, высокообразованных групп, холостяков или разведенных/овдовевших. В Литве и Чехии лица, получающие образование или повышающие квалификацию, также чаще становятся маятниковыми мигрантами. Похоже, что маятниковая миграция превалирует среди работников крупных компаний. В отношении предыдущего опыта работы маятниковая миграция может облегчить выход из безработицы. Однако, по имеющимся данным, в Чехии и Венгрии безработные реже остальных становятся мигрантами[[8]](#footnote-8).

Очевидно, что, по крайней мере в отношении внутренней трудовой миграции, квалифицированные работники в большей степени способны извлечь выгоду из возможностей найти работу в других регионах, чем безработные. Наличие определенных навыков также имеет значение: представители некоторых профессий или отраслей намного мобильнее других. Например, сельскохозяйственные рабочие обычно менее мобильны, чем работники сектора услуг или промышленности. На более детальном уровне можно констатировать, что строительные рабочие более склонны к миграции, чем работники образования и здравоохранения.

Причины роста и сохранения региональных диспропорций в уровне безработицы:

Во-первых, в целом, в отличие от маятниковой миграции, обычная миграция слабо связана с региональными экономическими показателями.

Во-вторых, именно маятниковая миграция, а не внутренняя, может облегчить выход из состояния безработицы, поскольку безработные и неактивные на рынке труда с большей вероятностью выбирают маятниковую миграцию. При этом вероятность миграции лишь слабо связана с уровнем безработицы.

Кроме того, результаты анализа индивидуальных предпочтений свидетельствуют о важности привычки: многие люди сильно привязаны к своему месту жительства, и эта привязанность в свою очередь выражается в более низкой склонности к миграции. Кроме того, работники полагаются на неофициальные источники информации о занятости. В регионах с высокой безработицей неофициальные методы поиска работы могут быть значительно менее эффективными для безработного из другого региона, чем по месту его жительства.

Необходимы меры для повышения гибкости рынка труда следующие:

Развитие маятниковой миграции. Меры по обеспечению маятниковой миграции эффективнее в областях, где мобильность населения традиционно низка и где существуют институциональные барьеры, препятствующие смене места жительства. Большинство из рассматриваемых стран невелики, так что в них маятниковая миграция может стать лучшим вариантом, чем обычная миграция. Среди политических мер эффективными также могут быть снижение транспортных издержек, как финансовых, так и временных, через совершенствование инфраструктуры и повышение эффективности рынка транспортных услуг, которые могут оказываться частным сектором и регулироваться государством.

Инвестирование в образование и обучение в течение всей жизни. Среди безработных, проживающих в отсталых регионах, преобладают неквалифицированные рабочие с низкими шансами получить работу. Инвестиции в образование и обучение могут облегчить адаптацию к новым реалиям рынка и позволить работникам приобрести необходимые навыки и получить работу в более динамично развивающихся регионах.

Повышение гибкости рынков труда.Для жителей отстающих регионов крайне важно осуществить комплекс мер, направленных на создание рабочих мест, приток капитала и повышение производительности. Среди этих мер одной из важнейших является повышение гибкости заработной платы на местных рынках труда, в частности, посредством децентрализованной системы переговоров об уровне заработной платы работников.

Система социального обеспечения не должна снижать стимулы к мобильности.Существуют неопровержимые эмпирическое данные, что щедрые пособия по безработице и льготы могут отрицательно отражаться на мобильности трудовых ресурсов, вызывая повышение уровня приемлемой заработной платы и снижая стимулы искать работу. Также есть наблюдения, что региональные различия в реальном располагаемом доходе на душу населения могут быть не так велики, как это следует из различий в региональном доходе на душу населения. Это в значительной степени связано с различным уровнем цен и социальными выплатами.

Задача политики в этой области — найти правильный баланс, чтобы пособия по безработице и социальные льготы смягчали удары по доходам населения, но при этом сохраняли стимулы для поиска работы через ужесточение критериев, дающих право на пособие.

Однако действие политических мер не безгранично. Из%за еще не забытой системы центрального планирования и стабильной занятости в прошлом люди могут избегать миграции, несмотря на обещание лучших перспектив. Привязанность к месту жительства, земле предков и социальные связи (помимо прочих факторов) заставляют людей отказываться от миграции. К тому же часто фактор занятости является не единственным стимулом для смены места жительства: учитываются семейные обстоятельства, жилищные условия, расходы на коммунальные услуги и уровень жизни. Таким образом, предпочтения, установки и привычки являются ограничительными факторами индивидуальной миграции.

**2.1. Расширение ЕС и трансформация западноевропейской миграционной системы**

Каждая европейская страна в силу собственных исторических, социально- экономических и политических особенностей развития, а также во многом благодаря своему географическому положению, имеет свою собственную миграционную модель развития, которая изменяется во времени в ходе изменения социально-экономической и политической ситуации, как в ней самой, так и за ее пределами. Тем не менее, существует единая европейская миграционная система, объединенная основными векторами миграции и факторами, формирующими потоки мигрантов и основные перемещения внутри Европы.

Если рассматривать Европейскую территорию, как единую глобальную миграционную систему, то в ней существуют две субрегиональные миграционные системы (одна — ЕС, с ядром в странах старого ЕС и вторая — Евразийская система, которая включает все страны СНГ и как центр притяжения — Россию. Можно говорить о двух миграционных системах, поскольку обе имеют определенную степень внутренней связности (не менее 60-70% всех передвижений происходит в пределах каждой системы). Страны ЕС имеют единую экономическую и политическую зону со свободным перемещением.

Западновропейская миграционная система трансформируется постоянно, но начала целенаправленно создаваться в последние 25 лет. Для предотвращения проникновения «нежелательных» мигрантов» были созданы «зоны различных типов соседства» (zones of different types of neighbourhood) по отношению к ЕС.

Основой западноевропейской миграционной системы являются «получающие страны старого ядра» (Франция, Великобритания, Люксембург, Нидерланды, Германия, Швейцария, Бельгия и Скандинавские страны). Они начали формирование экономического и политического единого пространств со свободным передвижением, рынком труда и гражданством Евросоюза особенно после Маастрихтского договора. Внутри ядра существуют свои собственные связи. Соседние страны характеризуются также интенсивным миграционным обменом. Именно в этом ядре формируется в настоящее время мегалополис, который начинается на северо-западе Англии (Лондон, Бирмингем, Манчестер, Ливерпуль) и включает основные города Голландии (Амстердам, Роттердам, Утрехт, Гаагу), далее идет на Рейн и Рур, охватывая более 60 городов и 60 млн. человек[[9]](#footnote-9).

Зона «периферии стран старого ядра» (юг Западной Европы — страны средиземноморского побережья) присоединилась к ЕС позже и длительное время сами были источником гастарбайтеров для стран «ядра». Эта традиция сохраняется до сих пор, хотя и в меньшей степени, поскольку с выравниванием экономического развития стран ЕС «периферийная зона» в настоящее время переживает иммиграционный бум. В последние три года в них наблюдается наибольший миграционный прирост (до полумиллиона человек в год). Данные страны являются также транзитными странами для мигрантов, желающих попасть в страны «старого ядра ЕС».

Третья зона — «присоединившиеся» к Евросоюзу в 2004 году страны (Венгрия, Польша, Чехия, Словакия, Словения, Эстония, Литва, Латвия, Мальта, Кипр). В 90-х годах они в основном теряли население, как за счет естественной убыли, так и за счет миграционного оттока. В настоящее время, начиная с конца 90-х годов, половина из них характеризуется небольшим положительным миграционным сальдо (за исключением стран Балтии и Польши). Эти страны являются транзитными для мигрантов, и не случайно уровень нелегальной миграции в них за последние 5 лет вырос в несколько раз и составляет около 80% от всех пересечений их границ.

По отношению к странам самого Евросоюза «присоединившиеся» страны являются посылающими и транзитными, особенно для мигрантов из стран СНГ и дальней периферии ЕС. Как страны приема они интересны для своих восточных соседей (например, Украины) или для своих диаспор, проживающих в соседних странах, не входящих в ЕС (в Румынии, странах бывшей Югославии). С формированием буферной зоны из новых «стран — кандидатов», «вступившие» страны все больше превращаются в принимающие страны по отношению к внешним странам и будут выполнять роль периферии центрального ядра (страны ЕС).

Учитывая, что только страны ядра ЕС имеют все возможности свободного обращения рабочей силы, а с остальными ЕС заключил договоры о реадмиссии, очень сложно ожидать, что квалифицированные специалисты легко попадут на рынок труда ЕС, который обнес себя несколькими зонами стран с разной степенью «дружеских» отношений.

**2.2. Миграция в Австрии**

Австрийский экономический рост может обернуться жесточайшим дефицитом рабочей силы. Впервые за последние годы стране остро не хватает квалифицированных специалистов, но консервативное правительство не торопится либерализовать жесткое миграционное законодательство.

Коалиционное правительство консервативной Австрийской народной партии и Социал-демократической партии Австрии с гордостью рапортует о первых успехах. Впервые за последние семь лет Австрия вступает в период устойчивого экономического роста. Стагнация, охватившая страну после введения наличного евро, наконец-то преодолена: ежегодный рост экономики превысил 3%, австрийский экспорт - некогда главная жертва дорогого евро - составляет 57% от ВВП страны, а доля безработных впервые за последние годы начала снижаться. Между тем радужные сообщения правительства встречаются австрийскими бизнесменами с изрядной долей скепсиса: бурный экономический рост, охвативший сегодня практически все отрасли экономики страны, может закончиться горьким разочарованием. Главной угрозой устойчивому развитию австрийской экономики, по мнению представителей промышленности, может стать нехватка рабочих рук[[10]](#footnote-10).

"Ресурсы экономического роста почти исчерпаны, и причина этого - в дефиците рабочей силы. Я знаю массу компаний, вынужденных отказываться от заказов просто потому, что у них нет работников, которые могли бы выполнять эти заказы. Нехватка сотрудников становится тормозом, по-настоящему угрожающим экономическому росту страны", - заявил на пресс-конференции президент экономической палаты Австрии Кристоф Ляйтль.

Согласно отчету, подготовленному экономической палатой страны, в течение двух ближайших лет австрийским работодателям потребуется как минимум 88 тыс. дополнительных высококвалифициро-ванных работников, однако при сохранении нынешней ситуации на рынке труда эта потребность может быть удовлетворена не больше чем на треть. Таким образом, неизбежный дефицит рабочей силы, который невозможно будет покрыть за счет внутренних ресурсов страны, составит не менее 50 тыс. работников. Причиной такого роста потребностей экономики в рабочей силе должен стать ожидаемый рост экспорта - по прогнозам экономистов, к 2010 году объем австрийского экспорта вырастет на 10%.

Наиболее естественным для Австрии источником рабочей силы в последние годы считалась Германия. Вдвое больший, чем в Австрии, уровень безработицы и практически идентичные язык и культура делали немцев идеальными работниками для австрийских предприятий. Даже сегодня немцы составляют около половины трудовых мигрантов, приезжающих в Австрию. Тем не менее в ближайшие годы австрийцы вряд ли смогут рассчитывать на традиционный немецкий источник: экономика Германии сама находится на подъеме, доля безработных почти сравнялась с австрийскими показателями, а спрос на высококвалифицированных специалистов внутри Германии порой превышает предложение.

Даже при сохранении желания немцев переезжать на работу в Австрию экономика страны заинтересована и в притоке других, не менее квалифицированных, но значительно более дешевых мигрантов. В первую очередь речь идет о выходцах из восточноевропейских стран, бывших провинций Австро-Венгерской империи: Чехии, Словакии и Венгрии.

Позиции австрийских компаний в этих странах традиционно сильны, а многие их граждане в той или иной степени владеют немецким языком, что облегчает их интеграцию в австрийскую экономику. Что крайне важно - Австрия имеет самую протяженную из всех старых членов ЕС границу с новыми членами Евросоюза, а 40% населенных пунктов страны, включая Вену, находятся не дальше 100 километров от границы с новыми членами ЕС. Это делает возможной массовую маятниковую миграцию из этих стран, и уже сегодня целые отрасли австрийской экономики жизненно зависят от работников из новых членов ЕС, в том числе и нелегальных работников. На нелегальных мигрантах, например, держится практически вся сфера медицинского ухода за престарелыми гражданами Австрии. По подсчетам специалистов, за каждым шестым престарелым австрийцем ухаживает нелегально работающая в Австрии медсестра, чаще всего приехавшая из Словакии.

Хотя наем нелегалов и является противозаконным, потребность в рабочей силе настолько велика, что масштабы использования их труда превышают все разумные пределы. Так, осенью прошлого года выяснилось, что нелегальные сиделки работали даже в семьях министров федерального правительства. Неудивительно, что австрийские бизнесмены кровно заинтересованы в легализации статус-кво и упрощении процессов трудовой миграции с Востока.

"Миграция и интеграция мигрантов - очень важные факторы для устойчивого экономического развития страны", - говорит "Эксперту" Михаэль Максимилиан, исполнительный директор компании ISS Facility Services, берущей субподряды на техническое обслуживание зданий и поиск персонала для гостиниц и ресторанов. Одно из крупнейших австрийских предприятий в своей отрасли, ISS Facility Services дает работу почти 10 тыс. сотрудников, 43% из которых - иностранцы, а 75% родились вне Австрии.

"Зависимость австрийской экономики от труда мигрантов - критическая. При этом мигранты выполняют не только черную работу, как это принято считать. Мы испытываем сильную нехватку инженеров, техников, высококвалифицированных специалистов - и на все эти должности легко находим специалистов из Восточной Европы. Проблема в том, что далеко не каждого специалиста, которого мы нашли, мы можем трудоустроить - разрешение на работу часто невозможно получить".

Австрийское правительство, однако, не спешит согласиться с доводами бизнеса. Позиция властей проста: Австрия и так перенаселена мигрантами, трудно интегрируемые иностранцы угрожают стабильности страны, а значительное количество безработных среди иностранцев подрывает основы системы социального обеспечения.

Ксенофобские лозунги определяли политику властей страны на протяжении последних восьми лет, пока у власти находилась коалиция консервативной Австрийской народной партии и праворадикальной Австрийской партии свободы (переименованной позднее в Союз за будущее Австрии). "Нам не нужны иностранцы", - заявляла на пресс-конференциях министр внутренних дел Австрии Лиза Прокоп. "Австрия должна решить - хочет ли она оставаться социальным государством или же собирается стать страной мигрантов, в которой полыхают города", - вторил ей лидер Австрийской свободной партии Хайнц-Кристиан Штрахе.

Несмотря на то, что с января 2007 года праворадикальная Австрийская свободная партия не входит в правящую коалицию, страна продолжает жить по миграционному законодательству, принятому под влиянием ксенофобских настроений. Не имея австрийского паспорта, иностранцу крайне сложно получить разрешение на работу, а между тем процедура получения гражданства в Австрии - одна из самых сложных в Европе.

Иностранец, желающий получить австрийский паспорт, должен прожить в стране не менее 30 лет. Этот срок может быть сокращен до 15 лет (в исключительных случаях - до 10), если иностранец предоставит убедительные доказательства своей интеграции в экономическую и социальную жизнь страны. Единственным способом сократить этот срок остается брак с гражданином Австрии или же исключительные заслуги перед австрийским государством. Для сравнения - в Германии, также имеющей весьма жесткое иммиграционное законодательство, иностранец автоматически получает гражданство через 8 лет проживания в стране, вне зависимости от карьерных успехов.

Не желая пересматривать драконовское миграционное законодательство, власти Австрии напоминают бизнесменам, что страна и так заполнена работающими иностранцами. Согласно отчету ОЭСР, Австрия является одним из лидеров Евросоюза по доле мигрантов, проживающих на ее территории и занятых в экономике. 15,5% наемных работников родились за границей, при этом 10,5% рабочей силы составляют граждане иностранных государств.

Еще одним аргументом властей против упрощения миграционных процедур является тот факт, что доля безработных среди иностранцев вдвое выше, чем уровень безработицы в среднем по стране. Поэтому, по мнению консервативных политиков, упрощение миграционного законодательства приведет не к насыщению рынка труда, а к росту числа получателей социальной помощи. "Если частным компаниям нужны новые квалифицированные специалисты, они должны инвестировать в профессиональное образование", - заявил министр экономики Австрии Мартин Бартенштайн. И это заявление дает мало надежд на скорый компромисс между бизнесом и властью по поводу перспектив рынка труда.

**2.3. Миграция в Ирландии**

Ирландия, вступившая в Европейский Союз совсем недавно, в 90-х годах прошлого столетия, стала одним из примеров экономической выгоды от участия в Европейском сообществе и одновременно полигоном по отработке основных механизмов развития.

Одним из первых на рубеже 21 века это небольшое островное государство столкнулось с необходимостью массового привлечения иностранных трудовых ресурсов для насыщения потребностей растущей экономики. В 1995-97 годах общая потребность в трудовых ресурсах составляла 50-60 тысяч человек в год на общее количество населения в 3.5 миллиона человек.

Одновременно, находясь под давлением иммиграционных норм ЕС, Ирландия ввела систему трудовых разрешений и рабочих виз для квалифицированного персонала. Такая система позволила вывести трудовую миграцию из-под контроля ЕС, поскольку разрешительные функции были частично переданы от иммиграционной службы в министерстве юстиции к министерству труда и занятости. Однако при формировании такой системы, при общей декларации защиты прав работника, рабочие мигранты из стран, не входящих в ЕС, оказались ограничены в базовых человеческих правах. Так, легальный статус рабочего мигранта с разрешением на работу целиком зависит от работодателя. Поскольку право пребывания в стране исходит не от работника, а от работодателя, это позволяет нанимателю широко манипулировать базовыми гуманитарными правами, как-то: право на работу, выбор места проживания, разрешения на общение с близкими и родственниками и т. д. Фактически спекулируя и запугивая работника депортацией, работодателю позволяется практически безраздельно распоряжаться работником-мигрантом[[11]](#footnote-11).

С вступлением новых стран в ЕС Ирландия наряду с Великобританией и Швецией разрешила новым европейцам без ограничений трудоустраиваться и занимать свободные позиции на своей территории.

Так что на текущий момент уместно говорить скорее о трудовой миграции из числа русскоговорящих европейцев и новых европейцев вообще.С 2007 года Испания, Франция и некоторые другие страны ЕС планируют такие же послабления.

Однако сейчас в Ирландии на самом высоком уровне обсуждается вопрос о введении ограничений на занятость для новых европейцев и возможность реанимации трудовых разрешении для граждан ЕС.

Рабочие мигранты соглашаются на более низкие зарплаты и более тяжелый труд по сравнению с местным населением. Так, минимальная оплата труда по закону должна составлять не менее €7,65 при 40-часовой рабочей неделе, мигранты же согласны работать за €5 при 50-и часовой занятости. Недавно партия Лейбористов отметила также, что минимальная зарплата в €5 была обозначена и в переведенных на восточноевропейские языки информационных брошюрах Департамента труда и занятости, что вводит рабочих мигрантов в заблуждение.

Отмечается также, что массовым завозом мигрантов занялись ирландские и восточноевропейские агентства по трудоустройству, которые в массовом порядке дезинформируют новых работников об условиях труда, нарушая, таким образом, трудовое законодательство и способствуя эксплуатации рабочих мигрантов. При этом в большинстве случаев они пользуются незнанием работником английского языка, а как следствием, и трудового законодательства.

Наиболее часто встречаются случаи злоупотреблений и эксплуатации в сельском хозяйстве и рыбном промысле. Поскольку нормативы по вопросам рыбалки и сельского хозяйства не урегулированы и установлены ненормированный рабочий день и минимальная оплата, работники часто оказываются в заложниках у работодателя. Пример: владельцы ирландских грибных ферм нанимают восточноевропейцев и рабочих мигрантов в массовом порядке. Поскольку сельхозработы не нормированы трудовым законодательством, то и работодатели не обеспечивают работникам полную занятость, хотя и выплачивают заработную плату по нормативам. При занятости менее 20 часов в неделю работники просто не имеют возможности нормально выживать на эту оплату, при этом оставаясь привязанными к работодателю трудовым разрешением.

Все же при встречающихся недочетах и недоразумениях ирландское трудовое законодательство в целом ориентировано на защиту прав работника. Ирландские государственные органы и неправительственные организации пытаются сформировать диалог с рабочими мигрантами. К сожалению, этот благородный порыв со стороны правительственных органов натыкается на непонимание со стороны рабочих мигрантов, которые с неохотой идут на двустороннее сотрудничество с государственными и общественными органами. Наиболее активно подходят к вопросу защиты прав работников профсоюзы.

Так, крупнейший ирландский профсоюз SIPTU организовал круглосуточную многоязычную линию помощи работникам, по которой, можно получить консультацию по наболевшей проблеме с работодателем, на родном языке. Этот профсоюз так же активно участвует в урегулировании трудовых конфликтов между мигрантами и работодателями.

Негосударственные организации помогают понять, помочь, адаптироваться.

**2.5. Миграция во Франции**

Въезд во Францию может осуществляться по краткосрочной (на период до 3-х месяцев) или по долгосрочной визам (на период более 3-х месяцев). Разрешение на въезд во Францию с целью длительного пребывания (более 3-х месяцев) ограничено рядом конкретных обстоятельств. Его могут получить лица, приезжающие с целью воссоединения семьи (дети, жены, мужья), лица, получившие разрешение на работу, а также студенты. Виза для краткосрочного пребывания действительна в течение 3-х месяцев. Она разрешает передвижение по всему Шенгенскому пространству.

Иностранные граждане стран Шенгенского соглашения могут свободно въезжать и находиться во Франции в течение 3-х месяцев. По истечении этого времени они должны либо покинуть страну, либо осуществить запрос в префектуру по месту их жительства во Франции для получения разрешения на проживание или на работу.

Как уже отмечалось, политика по отношение к трудовым мигрантам из третьих стран во Франции, как и в других странах Западной Европы, с 1974 г. носила ярко выраженный ограничительный характер. До недавнего времени получение разрешения на работу представляло собой утомительную бюрократическую процедуру. Однако с принятием закона Шевенмана в 1998 г. был сделан небольшой шаг в сторону смягчения ограничений к доступу на рынок труда для некоторых категорий специалистов, а сами процедуры получения разрешений на работу стали легче.

Если гражданин государств, не входящих в число стран — участниц Шенгенского соглашения, хочет прибыть по Францию на долгий срок для реализации своих профессиональных целей, он должен получить визу, контракт и разрешение на работу. В настоящее время во Франции существуют два вида разрешений на работу. Первый — разрешение на постоянную работу — первоначально выдается сроком на 1 год, а затем может продлеваться неограниченное число раз. В 2000 г. было выдано 6 тыс. таких разрешений. Ко второму виду относятся временные разрешения на работу, которые выдаются сроком на 9 месяцев и впоследствии могут обновляться. В 2000 г. было выдано 5500 таких разрешений.

Традиционное демографическое неравенство между Парижем и остальной провинциальной Францией слабеет. Население Большого Парижа (в пределах Иль-де-Франс) росло медленнее, чем население страны в целом, и столица уступает по этому показателю Страсбуру, Тулузе, Бордо, Нанту, Монпелье и некоторым другим, так называемым районным метрополиям. Показательно, что газета «Ле Монд» первую же статью, посвященную итогам переписи населения 1999 г., озаглавила так: «Быстрый рост населения в крупных центрах районов».

Иль-де-Франс остается главным центром притяжения французов в стране. Однако отрицательное сальдо миграции населения в столичном районе в 90-х годах составляло свыше 0,5 млн чел. Дело в том, что Париж привлекает, прежде всего, молодежь Франции, которая стремится продолжить свою учебу в столице, там же начать самостоятельную жизнь и обзавестись семьей.

Район Иль-де-Франс — сердце Франции и самый мощный генератор внутренних миграций: на него приходится 42% всего миграционного оборота (то есть 2/5 всех выбытий за пределы плановых экономических районов и прибытий в них регистрируются в Париже и окружающих департаментах). Общее сальдо миграций для Иль-де-Франс — отрицательное: больше уезжают, чем приезжают.

Вообще север Франции стал зоной оттока населения. Нежная французская нация захотела тепла и понемножку потекла к средиземноморскому побережью, к уютным предгорьям Пиренеев.

Молодые французы не так расслаблены: в них еще живет дух д’Артаньяна или Жюльена Сореля — завоевать столицу. Поэтому на второй сверху картограмме (молодежной) Иль-де-Франс отмечен черным — максимальной интенсивностью прибытий. Сюда едут учиться, Парижская агломерация для многих французов остается местом «боевого крещения» — первого поступления на работу. Молодых людей влечет также Эльзас (черная полоска, фланкирующая северо-восточное щупальце страны): сильно германизированный район, хороший инвестиционный климат для германского капитала, инвестиции из более богатой Германии, лучшие заработки. Черен от приезжающей молодежи и юго-восточный уголок картограммы — Прованс-Альпы-Лазурный берег: мощная курортно-рекреационная индустрия, возможности занятости для молодых.

Если молодежь ради заработка и карьеры готова на первых порах терпеть неудобства гипертрофированной Парижской агломерации, работать на бошей\* или прислуживать в Ницце, то зрелые люди, уже вставшие на ноги в материальном отношении, ищут хороших условий проживания. Семьи с детьми гораздо чаще уезжают из Иль-де-Франс, чем приезжают туда. Уезжают взрослые французы и от европейской интеграционной суеты и германского духа Эльзаса. Всех влечет юго-запад — древняя римская Аквитания, теплая, экологически чистая, не засиженная еще туристами так, как Лазурный берег, менее дорогая для жизни. В последние десятилетия здесь, благодаря проводившейся в стране на государственном уровне сильной политике децентрализации экономики, созданы предприятия новых высокотехнологичных отраслей.

Франция заметно подвинулась на юго-запад. Похожие тенденции наблюдаются в последние десятилетия и в других странах. Вспомним хотя бы знаменитый дрейф американцев на юг, в Санбелт (Sunbelt — Солнечный пояс). Нечто подобное давно наблюдалось уже и в СССР: многие лица предпенсионного возраста или пенсионеры стремились перебраться в южные города (манящей звездой для многих был Симферополь). Однако эта миграция сдерживалась системой прописки. В настоящее время в РФ наблюдается обвальная миграция с севера и востока, такая же по направлению, что и во Франции (навстречу солнечному югу и навстречу теплому западному атмосферному переносу), но гораздо более трагичная в своих проявлениях и последствиях.

**2.6. Миграция в Финляндии**

Большое количество людей переезжают работать из европейских стран в Финляндию.

В Финляндии отсутствуют профессиональные‚ отраслевые или национальные квоты, а основой для выдачи разрешений на работу является потребность рынков труда. Заявление о получении разрешения на работу подается в органы представительства Финляндии за рубежом. Необходимыми условиями его получения являются:

* приглашение на работу от конкретного работодателя;
* проведение экспертизы, удостоверяющей необходимость приглашения на работу иностранца.

Одновременно с принятием решения о разрешении на работу, принимается решение о разрешении на пребывание.

Бюро по трудоустройству может поддержать выдачу иностранцу разрешения на работу, если на вакантное место невозможно найти работника на внутреннем рынке труда. Кроме того, предполагается, что работодатели руководствуются действующим в Финляндии трудовым законодательством и коллективными договорами, а при отсутствии таковых — аналогичной практикой‚ применяемой к финским работникам.

Очень незначительная часть от общего числа иммигрантов въезжает в страну через систему получения разрешений на трудоустройство. В 2001 г. было выдано 143 разрешения на постоянное пребывание и работу прибывшим по программе долговременной миграции специалистов. Временное разрешение на пребывание и работу получили 962 человека в рамках программы трудовой миграции на фиксированный период времени (минимум один год) и 11501 — по программе временной трудовой миграции.

Разрешение на пребывание с целью обучения в Финляндии может быть выдано студентам вузов, а также иных учебных заведений, если целью учебы является приобретение квалификации или специализации. Необходимым условием его получения является внесение на банковский депозит суммы 5 тыс. евро за каждый учебный год.

Разрешение на пребывание выдается на весь период учебных занятий, если учеба длится не дольше года. В противном случае разрешение на пребывание выдается каждый семестр. Пребывание учащегося считается временным по характеру. На практике это означает, что после двух лет проживания в стране студенты не могут получить разрешение на постоянное пребывание. Студенты имеют право на трудоустройство в ограниченном режиме (до 20 часов в неделю) на протяжении семестра и на работу без ограничений во время каникул.

Принципы миграционной политики в отношении граждан скандинавских стран определяются так называемым «Северным соглашением», в рамках которого с 1954 г. функционирует «Общескандинавский рынок труда», охватывающий в настоящее время все пять стран региона. Соглашение устанавливает взаимные права граждан этих стран въезжать, проживать и работать без получения предварительного разрешения и без ограничений.

Граждане стран Европейского Союза могут свободно находиться и работать в Финляндии в течение 3-х месяцев. Для пребывания в стране свыше 3-х месяцев необходимо получить разрешение на пребывание, которое выдается местной полицией сроком на 5 лет.

Согласно законодательству Финляндии, интеграция представляет собой процесс, определяющий возможность участия иммигрантов (чье пребывание в стране является законным и постоянным) в экономической, политической и социальной жизни общества с правами и обязанностями членов этого общества. Правительственная программа 1997 г. предполагает трехуровневую модель реализации политики интеграции:

* национальная политика интеграции: правительство включает в свой ежегодный доклад Парламенту раздел, посвященный вопросам иммиграционной и интеграционной политики;
* муниципальные программы интеграции, в которых определяются цели, меры, ресурсы и вопросы сотрудничества в сфере интеграции иммигрантов;
* индивидуальные программы интеграции, включающие меры (обучение языку, курсы профессиональной подготовки, помощь в трудоустройстве), направленные на становление экономической независимости иммигрантов.

Меры интеграционной политики осуществляются в Финляндии с 1999 г. со вступления в силу Закона об интеграции иммигрантов. В 2001 г. было подписано более 11300 индивидуальных планов интеграции. Финская политика интеграции в известной мере противоречива, поскольку в правительственных документах закреплен принцип мультикультурного развития, тогда как практические рекомендации ориентированы на приобщение иммигрантов к финской культуре и базируются на ожиданиях ассимиляции иммигрантов.

**2.7. Миграция в Норвегии**

Действующий режим трудовой иммиграции в Норвегии сохраняется в целом с 1975 г., когда в силу вступили ограничения на въезд в страну иммигрантов с целью получения работы. Вместе с тем, в последнее время контроль трудовой иммиграции становится более либеральным. За первое полугодие 2002 г. более 700 специалистов и 12600 сезонных рабочих получили разрешение на работу в Норвегии. Большинство трудовых иммигрантов были выходцами из Польши.

Норвежская служба занятости активно содействует работодателям, желающим привлечь служащих из других европейских стран. С 1997 г. действует программа по привлечению через службу занятости медицинского персонала из Польши, Германии, Франции, Венгрии и Италии.

Основным требованием для граждан стран, не входящих в Европейский союз, является получение разрешения на работу до въезда в Норвегию. Соответствующее заявление подается в органы представительства Норвегии за рубежом, решение принимает Иммиграционное управление.

Иностранцам, обладающим специальной квалификацией, может быть выдано разрешение на работу в качестве специалистов. Необходимыми условиями его получения являются:

приглашение на работу от конкретного работодателя;

обеспечение работодателем уровня оплаты труда не ниже принятого для данного вида деятельности;

проведение экспертизы, удостоверяющей необходимость приглашения на работу иностранца.

Разрешение выдается на 1 год и должно быть возобновлено по истечении этого срока. После трех лет работы в Норвегии в качестве специалиста, иностранец может получить вид на жительство, что дает ему право работать на всей территории страны.

Другим категориям трудовых мигрантов — сезонным рабочим, ухаживающим за детьми в семьях, спортсменам, исследователям — выдается временное разрешение на работу. Существует также особый вид разрешений на трудоустройство в отрасли, связанной с рыбным промыслом, для россиян, проживающих на побережье Баренцева моря. Наибольшее число разрешений выдается сезонным рабочим для работы в секторах с сезонной активностью. Разрешение выдается сроком на 3 месяца за календарный год.

В январе 2001 г. в иммиграционное законодательство страны были внесены поправки, имеющие целью упрощение процедуры рекрутирования рабочей силы из стран, не входящих в Евросоюз:

* квалифицированные специалисты-иностранцы могут получить визу для поиска работы в Норвегии;
* специалисты, получившие предложение по трудоустройству во время своего пребывания в Норвегии, могут здесь же обратиться за получением разрешения на работу; на время рассмотрения заявления полицией может быть выдано временное разрешение на работу;
* введена ежегодная квота специалистов (в 2002 г. составившая 5 тыс. чел.), в рамках которой для выдачи разрешения на работу не требуется согласования со службой занятости;
* ряд органов представительства Норвегии за рубежом наделен полномочиями выдавать разрешения на работу, если очевидно, что заявление удовлетворяет всем требованиям.

Норвежское правительство признает, что принятых мер недостаточно для того, чтобы восполнить дефицит рабочей силы. Страна ощущает недостаток не только специалистов, но и неквалифицированных рабочих. Ввиду этого, в настоящее время рассматриваются возможные пути либерализации регулирования иммиграции неквалифицированной рабочей силы.

Иностранцы, желающие пройти курс обучения в университетах и колледжах Норвегии, могут получить разрешение на пребывание, если способны оплатить свое обучение и проживание в стране. По завершении обучения студенты обязаны покинуть Норвегию. Разрешение на пребывание, выдаваемое студентам, не дает им права работать в стране, однако студенты могут обратиться за разрешением на работу во время каникул, получив предварительно приглашение на работу от конкретного работодателя.

Постулируемый правительством Норвегии принцип мультикультурного развития общества лежит в основе политики интеграции иммигрантов, целью которой является участие иммигрантов в жизни норвежского общества на тех же условиях и с теми же обязанностями, какие имеет остальное население страны.

Выделяются два основных направления политики интеграции иммигрантов: во-первых, реализация программ обучения иммигрантов, направленных на овладение норвежским языком и получение необходимой профессиональной квалификации, и, во-вторых, борьба с расизмом и проявлениями расовой дискриминации в норвежском обществе.

Правительство Норвегии оказывает финансовую поддержку муниципалитетам, принимающим иммигрантов, государственным и общественным организациям, чья деятельность связана с активизацией участия иммигрантов в социальной жизни.

Следует отметить, что политика интеграции в настоящее время находится на этапе преобразований. План правительственных мероприятий предполагает:

совершенствование вводных программ для иммигрантов от предоставления пассивной социальной помощи и до мероприятий, способствующих достижению экономической независимости иммигрантов. Наиболее важным здесь считается сочетание программ обучения языку и курсов профессиональной подготовки и их адаптация к индивидуальным потребностям иммигрантов. Необходимым признается введение принципа обязательного участия в подготовительных программах для иммигрантов, не обладающих профессиональной базовой квалификацией и обязательное предложение данных программ муниципалитетами;

совершенствование практики признания квалификации и дипломов, полученных в других странах;

создание рабочей группы, состоящей из представителей пяти министерств, функцией которой является анализ ситуации в отношении участия в жизни норвежского общества иммигрантов молодых возрастов;

увеличение представительства иммиграционного населения в штатах учреждений общественного сектора;

введение гражданской и уголовной ответственности за организацию и участие в объединениях расистской направленности.

**2.8. Миграция в Швеции**

Принципы трудовой иммиграции в Швеции базируются на действующем положении 1968 г., согласно которому иностранцы не могут быть использованы для регулирования спроса на рабочую силу. Таким образом, трудовая иммиграция может иметь место только в исключительных случаях: разрешение на работу может быть получено, если специалистов требуемой квалификации нет на внутреннем рынке труда. Разрешение на работу выдается Миграционным департаментом сроком на один год после проведения консультаций с Министерством занятости, при условии обеспечения работодателем уровня оплаты труда не ниже 13 тыс. шведских крон в месяц до уплаты налогов.

Вместе с тем в последние годы прослеживается тенденция к некоторому упрощению законодательных процедур в отношении рекрутирования персонала компаниями, испытывающими дефицит отдельных специальностей. Так, в 2001 г. Миграционным департаментом и Министерством занятости было проведено исследование о возможности увеличения трудовой иммиграции в рамках действующего законодательства, по результатам которого внесены поправки в Закон об иностранцах, отменяющие необходимость получения разрешения на работу для лиц творческих профессий, спортсменов и специалистов международных корпораций, если срок их трудовой деятельности в Швеции не превышает 12 месяцев. Следует отметить, что вопрос о необходимости привлечения трудовых иммигрантов в настоящее время активно продвигается шведским бизнесом, страдающим от обязательств по пенсионным и социальным выплатам.

Швеция принимает значительное число молодых людей, желающих пройти обучение в университетах и колледжах страны. Однако в отличие от многих стран, рассматривающих учебную иммиграцию как первый шаг к трудовой иммиграции и упрощающих иммиграционное законодательство с целью привлечения таких иммигрантов, Швеция сохраняет довольно жесткие требования в отношении возможности получения студентами разрешения на пребывание в стране. Так, студентам необходимо иметь в распоряжении финансовые средства из расчета 6300 шведских крон в месяц в течение 10 месяцев в году, проходить полный курс обучения, по завершении которого они не имеют права на поиск работы и должны покинуть страну.

Разрешение на пребывание обычно выдается сроком на 1 год. Студенты имеют право работать и привозить членов семьи (супруга и детей до 18 лет), которым выдается разрешение на пребывание на тот же срок, но правом работать в Швеции они не наделяются.

Принципы миграционной политики в отношении граждан скандинавских стран определяются так называемым «Северным соглашением», в рамках которого с 1954 г. функционирует «Общескандинавский рынок труда», охватывающий в настоящее время все пять стран региона. Соглашение устанавливает взаимные права граждан этих стран въезжать, проживать и работать без получения предварительного разрешения и без ограничений.

Одновременное членство Швеции в ЕС предусматривает право свободного передвижения, проживания и трудоустройства для граждан стран Европейского союза. Граждане стран ЕС могут свободно находиться в Швеции в течение 3-х месяцев. Для пребывания в стране свыше 3-х месяцев необходимо получить разрешение на пребывание, которое выдается сроком на 5 лет.

За короткий исторический период Швеция трансформировалась из относительно гомогенного в мультикультурное и мультиэтническое общество. Если несколько лет назад в центре общественных дискуссий в Швеции были вопросы иммиграционного контроля, то сегодня внимание общества сфокусировано на проблемах интеграции «новых шведов». В основе шведской модели интеграции — концепция мультикультурного развития, допускающая сохранение различными этническими группами их идентичности и культурных традиций.

В 1998 г. была сформирована новая государственная структура — Департамент интеграции, основной целью деятельности которого стало активное содействие процессу интеграции.

Задачи Департамента интеграции включают: мониторинг и оценку тенденций развития интеграционных процессов в шведском обществе; обеспечение равных прав и возможностей для каждого, независимо от этнической принадлежности; борьбу с проявлениями ксенофобии, расизма и дискриминации.

Парламент и правительство Швеции определили следующие цели политики интеграции:

* равные права и возможности для всех, независимо от этнических и культурных признаков;
* сообщество, базирующееся на признании своего многообразия;
* общество, характеризующееся взаимным уважением и толерантностью.

В настоящее время мерами по их реализации являются:

* трехгодичная программа интеграции для беженцев, включающая обучение шведскому языку и помощь в трудоустройстве;
* субсидирование публикаций на языках этнических меньшинств и финансирование закупок иностранной литературы публичными библиотеками;
* программа преподавания на родном языке в школах для детей иммигрантов;
* программа поддержки общественных организаций иммигрантов.

**2.8. Пути совершенствования миграционного законодательства ЕС**

Анализ последних событий в странах Европейского Союза показывает, что совершенствование правовой базы миграционной политики стало первостепенной задачей обеспечения европейской безопасности.

На современном этапе в Европейском Союзе отсутствует единая политика в области регулирования миграционных процессов.

В последние годы вопрос гармонизации миграционной политики все чаще поднимается на форумах ЕС. Так, на саммитах в Тампере (Финляндия) в 1999 г. и в Брюсселе (Бельгия) в 2004 г. отмечалось, что вопросы о предоставлении убежища и о регулировании миграции требуют развития единой политики ЕС.

Миграционная политика ЕС в настоящее время остается в компетенции национальных правительств.

Правовое регулирование миграционной политики в ЕС осуществляется на двух уровнях: законодательство стран, входящих в состав ЕС, и нормативные документы ЕС.

В рамках современной политики ЕС, как правило, выделяют четыре основные сферы, регулирующие иммиграцию и миграцию внутри ЕС:

- правила, регулирующие свободное движение людских потоков в рамках "единого рынка";

- правила, определяющие нормы воссоединения семей и рабочую миграцию из стран, не являющихся членами ЕС;

- контроль над гуманитарной иммиграцией;

- координацию пограничной политики (в отношении внешних границ, поскольку внутренние упразднены в Шенгенской зоне).

Правовое и политическое регулирование вопросов миграции в ЕС подчиняется принципу субсидиарности. Правовое обеспечение миграционной политики ЕС: международные договоры, директивы и рамочные соглашения ("модельные" и обязательно имплементативные нормы права для гармонизации законодательства в странах ЕС), законодательство национальных государств. Главными общими чертами современной миграционной политики в рамках ЕС являются следующие тенденции:

- уничтожение барьеров на пути миграции внутри ЕС граждан ЕС и граждан других развитых стран;

- создание барьеров на пути иммиграции и движения внутри ЕС граждан третьих развивающихся стран.

Несмотря на предпринимаемые попытки унификации миграционной политики, европейским государствам все еще приходится в одиночку противостоять массовому притоку иммигрантов (особенно южные страны ЕС и Германия), что нередко приводит к недовольству и конфликтам в отношениях между странами.

В настоящее время государственные органы и население стран ЕС столкнулись с целым рядом очень серьезных проблем, от решения которых в определенной степени зависит будущее Европейского Союза, которые требуют правового регулирования. К таким проблемам нужно отнести следующие:

- отсутствие единого определения понятия "мигрант". Так, в одних странах (Германия и страны Южной Европы) в первую очередь при определении гражданства мигранта принимают во внимание его национальность и главную роль при этом играют доказательства его происхождения от той или иной этнической группы (принцип jus sanguinis). В то же время, например, Франция и Великобритания при определении гражданства лица первоочередное значение придают месту его рождения (принцип jus solis);

- неразработанность унифицированной правовой базы по обеспечению статуса иностранцев, приезжающих в шенгенские государства на долгосрочный период (более трех месяцев) или постоянно в них проживающих;

- малые полномочия Европейского Союза в сфере контроля за передвижением людей по территории Союза, отсутствие единого механизма реагирования на угрозы иммиграции, так как до сих пор существовали лишь системы договоров между странами внутри и вне ЕС;

- нефункционирование системы регулирования иммиграционных потоков, которые из эпизодического явления превращаются в ЕС в постоянный фактор;

- недостаточная степень адаптированности к современным условиям правовой базы, касающейся нелегальных иммигрантов и беженцев;

- несовершенство законодательства и мер по адаптации иммигрантов к условиям труда, быта и культуры страны их пребывания.

Подводя итоги всему вышесказанному, можно сделать вывод, что в начале 21 в. миграция становится главным аспектом европейской безопасности. В связи с этим следует провести ряд мер по совершенствованию законодательного регулирования миграционной политики ЕС. Правительства стран Европейского Союза в скором времени должны скоординировать усилия в отношении следующих аспектов:

- не только совершенствовать вторичную правовую базу в области миграционной политики, но и создать первичную;

- разработать общую политику по предоставлению убежища, гармонизировать национальные законодательства в этом вопросе;

- дополнить законодательную базу в области незаконной миграции и контролировать исполнение уже существующих нормативных актов;

- создать законодательную базу по вопросам межгосударственного кадрового обмена в рамках ЕС, так как единый европейский рынок предполагает свободную циркуляцию рабочей силы.

Следует отметить, что необходимость решения проблем правового регулирования миграционной политики ЕС диктуется необходимостью поддержания стабильного экономического и социального развития данного региона.

**Заключение**

Итак, мы рассмотрели причины внутренних миграционных потоков высококвалифицированных кадров, феномен потока внутренних миграционных потоков высококвалифицированных кадров, расширение ЕС и трансформацию западноевропейской миграционной системы, миграцию в Австрии, миграцию в Ирландии, а также пути совершенствования миграционного законодательства ЕС.

Из всего вышеизложенного можно сделать следующие выводы.

Миграция - комплексная проблема и ее не следует рассматривать в узких границах отдельных стран. Проблема глобальная. Ее надо решать вместе, как принимающим, так и отдающим мигрантов странам. Кроме того, конференция показала, что миграционная стратегия и политика в странах Запада значительно лучше, детальнее проработана, что страны Западной Европы в преддверии быстрого сокращения собственной трудоресурсной базы предпринимают усилия для упрощения процедур легализации иммигрантов, разрабатывает программы по их интеграции, заранее закладывают миграционный ресурс, проводят широкий общественный диалог в области миграции.

На движение квалифицированного персонала влияет целый ряд факторов. Во-первых, в странах-источниках наука становится более интернационализированной, чем прежде. Участие в международном образовании и подготовке, включая различные схемы международного обмена и стажировки, стимулировало интерес молодых ученых к работе за границей и открыло перед выпускниками вузов широкие международные перспективы. Небольшие страны, как, например, Швеция, Голландия и Ирландия стремятся, в частности, выпускать больше специалистов, пригодных для работы за границей, способных идти в ногу с усиливающейся международной активностью предприятий в этих странах.

Во-вторых, растет потребность в высококвалифицированном персонале с международным опытом в принимающих странах. Локальный дефицит в специалистах определенного профиля - один из главных мотивов для приглашения иностранцев, предприниматели особенно настойчиво ищут кандидатов высшего качества. Стимулирующая иммиграционная политика относится также к существенным факторам во многих странах.

**Список использованной литературы**

1. Аверин А.Н. Миграция населения. М., 2006. С. 104.
2. Бондырева С. К., Колесов Д. В. Миграция (сущность и явление). М., 2007. С. 296.
3. Гольдин Г.Г. Политические и правовые проблемы миграции. М., 2007. С. 160.
4. Дмитриев А.В. Миграция. Конфликтное измерение. М., 2006.
5. Жиро Томаш. Политология. М., 2006. С. 428.
6. Зинченко Н.Н. Миграция населения. Теория и практика международно-правового регулирования. М., 2007. С. 264.
7. Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция: Учебное пособие. М., 2005. С. 286.
8. Метелев С.Е. Международная трудовая миграция и развитие российской экономики. М., 2006. С. 271.
9. Политология / Под редакцией В. К. Мокшина. М., 2007. С. 608.
10. Смирнов Г. Н., Петренко Е. Л., Сироткин В. Г., Бурсов А. В. Политология. М., 2007. С. 336.
11. Юдина Т.Н. Миграция: Словарь основных терминов: Учебное пособие для вузов. М., 2007. С. 472.

Юдина Т.Н. Социология миграции. Учебное пособие. М., 2006.

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |

1. Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция: Учебное пособие. М., 2005. С. 181. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция: Учебное пособие. М., 2005. С. 182. [↑](#footnote-ref-2)
3. Гольдин Г.Г. Политические и правовые проблемы миграции. М., 2007. С. 27. [↑](#footnote-ref-3)
4. Абзалова Л.Ф. Международно-правовое регулирование миграционных процессов // Государственная власть и местное самоуправление, 2006, № 5. [↑](#footnote-ref-4)
5. Зинченко Н.Н. Миграция населения. Теория и практика международно-правового регулирования. М., 2007. С. 174. [↑](#footnote-ref-5)
6. Зинченко Н.Н. Миграция населения. Теория и практика международно-правового регулирования. М., 2007. С. 176. [↑](#footnote-ref-6)
7. Зинченко Н.Н. Миграция населения. Теория и практика международно-правового регулирования. М., 2007. С. 178. [↑](#footnote-ref-7)
8. Политология / Под редакцией В. К. Мокшина. М., 2007. С. 375. [↑](#footnote-ref-8)
9. Юдина Т.Н. Социология миграции. Учебное пособие. М., 2006. [↑](#footnote-ref-9)
10. Юдина Т.Н. Социология миграции. Учебное пособие. М., 2006. [↑](#footnote-ref-10)
11. Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция: Учебное пособие. М., 2005. С. 153. [↑](#footnote-ref-11)