

Международная организация труда

**Перспективы и проблемы миграции
рабочей силы во время и после кризиса**

**Информационно-справочный документ для неофициальной
встречи министров труда и социальных дел в ходе
Международной конференции труда**

Женева, 16 июня 2009 года



**Международное бюро труда
Май 2009**

Оглавление

1. Введение	1
2. Проблемы в области демографии и на рынке труда	2
2.1 Демография.....	2
2.2 Тенденции на рынке труда	3
2.3 Изменения в структурах занятости	5
2.4 Финансовый кризис: сокращение рабочих мест в отраслях с большой численностью работников-мигрантов	6
3. Тенденции и дефицит квалифицированных работников в Европе и в некоторых странах-экспортерах рабочей силы.....	8
3.1 Дефицит квалифицированных работников и рабочей силы в Европейском Союзе	8
3.2 Текущий экономический кризис и спрос на квалифицированные кадры	11
3.3 Марокко.....	12
3.4 Турция.....	12
3.5 Украина	13
4. Современные тенденции в области мобильности рабочей силы	14
4.1. Мобильность рабочей силы в Европейском Союзе.....	14
4.2. Тенденции оттока рабочей силы в Марокко.....	15
4.3. Тенденции оттока рабочей силы в Турции.....	16
4.4. Тенденции оттока рабочей силы на Украине	16
5. Обсуждение стратегий и принципов смягчения миграционных проблем	17
5.1. Мобильность в пределах ЕС: согласованность задач.....	17
5.2. Конкуренция за привлечение талантов и утечка мозгов.....	18
5.3. От утечки мозгов к их привлечению: решение, обеспечивающее обоюдный выигрыш?	19
5.4. Обеспечение эффективности программ по работе с временной иностранной рабочей силой	21
5.5. Цикличность и возвращение в периоды кризиса.....	22
5.6. Роль социальных партнеров и трехсторонних консультаций.....	23
6. Предлагаемые для обсуждения вопросы	24
Список литературы	26

Перспективы и проблемы миграции рабочей силы во время и после кризиса

1. Введение

Географическая миграция рабочей силы, включая ее трансграничное передвижение, может приносить потенциальную пользу в результате перемещения из регионов с переизбытком рабочей силы в регионы, где наблюдается ее дефицит, а также за счет более эффективного распределения рабочей силы по тем видам деятельности и в те регионы, где она (предположительно) может быть более продуктивной и рентабельной. В частности, смена работы по собственному желанию может повысить уровень трудоспособности и доходности работников, а также способствовать их карьерному росту, в то время как более активное перемещение рабочей силы повышает маневренность и приспособляемость компаний, тем самым оказывая положительное влияние на их конкурентоспособность за счет сокращения расходов и повышения уровня производительности.

За последние двадцать лет на рынках труда европейских стран произошли колоссальные изменения. Падение «железного занавеса» (1989 год) и распад в Советского союза (1991 год) вызвали новую волну миграции рабочей силы из бывших советских республик в Западную Европу, что способствовало частичному (и временному) смягчению негативного влияния старения населения. Открытие границ, а также резкое ухудшение ситуации на рынках труда бывших социалистических стран с плановой экономикой в результате массового снижения занятости в переходный период, привело к тому, что молодые люди стали искать возможность получения образования и работы в странах Западной Европы и США. В результате, несмотря на незначительное улучшение показателей безработицы в странах-экспортерах рабочей силы, ухудшилась возрастная структура трудоспособного населения и начался процесс утечки мозгов из этих стран.

С середины 90-х годов экономическая интеграция Центральной Европы и стран Балтии ускорила входящий поток иностранных прямых инвестиций, создавая новые рабочие места, которые в количественном отношении постепенно превысили утраченные рабочие места, в результате чего молодые люди могли найти в своей стране более интересную работу и многие из них вернулись из заграницы на родину. Таким образом, миграция рабочей силы из этих стран значительно замедлилась. Принятие Европейской стратегии занятости оказало влияние на политику в области занятости и способствовало развитию ее положительной динамики в 15 странах-членах ЕС. Быстрый экономический рост в странах Центральной и Восточной Европы в 2000-е годы привел к значительному улучшению ситуации на рынках труда этих стран, и даже к появлению дефицита квалифицированной рабочей силы, который продолжился после их принятия в члены Европейского Союза в мае 2004 года и январе 2007 года. В Ирландии, Швеции и Великобритании были сняты барьеры, препятствующие свободному перемещению рабочей силы, и сотни тысяч молодых людей воспользовались этой возможностью для трудоустройства (в основном временного).

Текущий экономический кризис вновь оказывает дестабилизирующее воздействие на рынки труда европейских государств, что приводит к массовым увольнениям работников как на Западе, так и на Востоке, включая многих работников-мигрантов и тех, кто воспользовался правом свободного перемещения по территории ЕС, в условиях сокращения вакантных рабочих мест. Уволенные работники-мигранты испытывают трудности в поисках новой работы в своих странах, а следовательно сокращается перевод на родину заработанных ими денежных средств. Однако для многих из них возвращение в свою страну не представляется возможным в связи с отсутствием там приемлемых вакансий. Будучи вне рынка труда, они могут быстро потерять свою квалификацию. После окончания кризиса и начала экономического оздоровления вновь дадут о себе знать проблемы старения населения и дефицита рабочей силы, тем самым стимулируя страны к конкуренции за квалифицированных работников, а также вынуждая ЕС и страны-экспортеры рабочей силы к применению соответствующих мер.

Настоящий документ подготовлен для Неофициального совещания на уровне министров под председательством Чехии в ЕС. Целью этого совещания является стимулирование обсуждения надлежащих мер по ускорению мобильности рабочей силы в Европе в интересах стран-импортеров и стран-экспортеров работников мигрантов, а также самих работников-мигрантов, при этом также предпринимаются меры по смягчению последствий утечки мозгов и дефицита рабочей силы. Настоящий документ имеет следующую структуру: в следующем разделе дано краткое описание проблем в области демографии и на рынке труда, которые стоят перед ЕС и тремя другими приглашенными на Неофициальное совещание странами, граждане которых в большом количестве пребывают на территории ЕС. В третьем разделе анализируется ситуация и тенденции в области спроса и предложения квалифицированной рабочей силы с учетом дефицита рабочей силы в будущем, который необходимо восполнить за счет мигрантов. В четвертом разделе дано описание текущих тенденций в области мобильности рабочей силы в ЕС и трех вышеупомянутых странах. В четвертом разделе обсуждаются ряд стратегий и принципов по смягчению миграционных проблем. В заключительном разделе предлагаются некоторые вопросы для обсуждения.

Три приглашенных на Неофициальное совещание страны, в связи с чем они рассматриваются в настоящем документе, – это Марокко, Турция и Украина. Отношения ЕС с этими странами поддерживаются с учетом различий институциональных механизмов и систем. Турция является кандидатом в члены ЕС. Отношения ЕС с Марокко и Украиной основаны на соответствующих договорах о сотрудничестве и партнерстве.

2. Проблемы в области демографии и на рынке труда

2.1 Демография

Начиная с 1990 года и до настоящего момента в ЕС-27 (на данный момент членами ЕС являются 27 государств) наблюдается рост, в абсолютных и относительных величинах, численности населения трудоспособного возраста

(от 15 до 64 лет), которая в 2010 году составит 68 процентов в общей численности населения. Оба субрегиона ЕС (страны, которые были приняты в ЕС до 2004 года (ЕС-15), и страны Центральной и Юго-Восточной Европы, недавно принятые в члены ЕС (ЕС-10)) внесли свой вклад в этот рост. В то время как с 1990 г. по 2010 г. население трудоспособного возраста в ЕС-15 вырастет в целом на 6,7 процентов, в ЕС-10 рост будет составлять лишь 2,8 процентов, в основном за счет существенного сокращения численности населения в странах с чистым сальдо эмиграции, а именно в Болгарии, Латвии, Литве и Румынии, где такой спад начался еще в начале 90-х годов. Примечательно то, что, в Польше, которая является самым крупным новым членом ЕС, за последние двадцать лет зафиксирован лишь 10,4-процентный рост населения трудоспособного возраста, несмотря на большие потоки эмигрантов.

После 2010 года в ЕС-27 будет наблюдаться снижение предложения потенциальной рабочей силы. В ЕС-15 этот спад будет достаточно умеренным до 2015 года, а в ЕС-10 – более резким: согласно последним прогнозам ООН, в период с 2010 по 2015 гг. он составит 3,1 процентов (UN, 2008).¹ Помимо вышеупомянутых четырех новых стран-членов ЕС, существенное сокращение населения трудоспособного возраста будет наблюдаться в Польше. Таким образом, старение населения окажет существенное негативное влияние на уровень спроса на рынке труда ЕС.

После 1990 года важным источником роста населения трудоспособного возраста в ЕС-27 является миграция из стран, не входящих в ЕС, – страны Магриба и страны Черной Африки, Латинская Америка, Азия, и Восточная Европа. Крупнейшие группы иностранных рабочих в странах ЕС состоят из работников из Марокко, Турции и Украины. С 1990 года в Марокко и Турции наблюдается благоприятная демографическая ситуация и быстрый рост населения трудоспособного возраста, как количественно, так и по доле в общей численности населения (при этом в странах Магриба, включая Марокко, существенно сократился коэффициент рождаемости, который в настоящий момент находится ниже коэффициента воспроизводства населения). На Украине, в отличие от этих стран, наблюдалось устойчивое сокращение численности населения трудоспособного возраста. После 2010 года в этих трех странах продолжатся аналогичные демографические тенденции с созданием миграционного потенциала в Марокко и Турции, и дальнейшим сокращением этого потенциала на Украине.

2.2 Тенденции на рынке труда

В 90-е годы наблюдалось существенное различие в ситуации на рынках труда двух субрегионов ЕС-27. Если в ЕС-15 наблюдался существенный рост уровня занятости, особенно во второй половине 90-х годов, главным образом за счет массового появления женщин на рынке труда и быстрого снижения уровня безработицы, то в странах-кандидатах в члены ЕС продолжалось снижение уровня занятости и сохранялся высокий уровень безработицы, даже несмотря на начало оздоровления экономики. В конце 90-х годов уровень занятости среди

¹ Обзор расчетов и прогнозов ООН по численности населения, 2008 г. См. <http://esa.un.org/unpp/index.asp>.

мужского населения сокращался быстрее, чем среди женского, в результате чего в 2000 году в ЕС-10 средний уровень занятости среди мужского населения был на 9 процентных пунктов ниже, чем в ЕС-15. Это было вызвано разными по направленности тенденциями в уровне занятости среди женского населения в двух субрегионах ЕС; несмотря на то, что до 1990 года в бывших соцстранах с плановой экономикой наблюдался значительно более высокий уровень занятости среди женского населения, в 2000 году средний уровень занятости женского населения в ЕС-15 уже превышал на 0,4 процентных пункта уровень ЕС-10. Таким образом, благоприятная ситуация на рынке труда в ЕС-15 привлекла дополнительных работников-мигрантов, в то время как во второй группе стран предпринимались попытки поиска новых вакансий для своих граждан, которые потеряли работу во время массовой реструктуризации компаний.

После 2000 года ситуация на рынке труда в странах-кандидатах в члены ЕС постепенно улучшалась. Во многих из этих стран начал снижаться уровень безработицы, а уровень занятости наконец показал рост. Эти положительные тенденции еще более усилились в связи с принятием этих стран в члены ЕС. В результате, в 2007 году средний общий уровень занятости в странах ЕС-27 достиг 65,4 процентов (67 процентов в ЕС-15 и 63,2 процента в ЕС-10). После 2000 года, общий рост в сфере занятости происходил за счет появления на рынке труда дополнительной женской рабочей силы. Между субрегионами продолжал увеличиваться разрыв в уровнях занятости (в пользу ЕС-15). Тем не менее, помимо повышения мобильности внутренней рабочей силы, все страны ЕС-27 увеличили прием работников-мигрантов из стран, не входящих в ЕС, а у работодателей наметился рост потребности в новых работниках-мигрантах для заполнения вакансий, дефицит которых наблюдался на внутреннем рынке труда.

С середины 90-х годов не очень благоприятная ситуация сложилась на рынке труда в трех рассматриваемых в настоящем документе странах-экспортерах рабочей силы, которые не являются членами ЕС. В Марокко, в 2007 году уровень занятости снизился для всего населения в целом, а также мужского и женского населения, соответственно на 53,9, 82,8 и 26,6 процентов, сохраняя при этом большой гендерный разрыв по уровням занятости и экономической активности. В то же время безработица как мужского, так и женского населения снизилась до 10,0 процентов. Аналогичное развитие в уровне занятости наблюдалось в Турции, где в 2007 году он составил 45,8 процента для всего населения, 71,3 процента среди мужского и 24,8 процента среди женского населения, а безработица неуклонно росла до 9,8 процентов среди мужского и 10,3 процента среди женского населения. На Украине во второй половине 90-х годов уровень занятости снизился, и в 2007 году оставался на уровне 67,8 процентов для всего населения, 72,2 процентов для мужского и 63,7 процентов для женского населения. В то же время, за этот же период уровень безработицы непрерывно снижался на 6,7 процентов среди мужского и 6 процентов среди женского населения. Помимо наличия существенных различий в уровнях заработной платы по сравнению со странами ЕС, неблагоприятная ситуация на рынке труда всех трех стран создает стимул для миграции рабочей силы в более обеспеченные страны при отсутствии запретов на административном и законодательном уровнях.

В краткосрочной перспективе текущий экономический кризис повернул в обратном направлении благоприятную ситуацию на рынке труда ЕС. Согласно последним расчетам ЕС (ЕС, 2009), занятость сократится на 1,6 процентов в 2009 году и 0,5 процентов в 2010 году. Предполагается, что с 2008 г. по 2010 год средний уровень безработицы в ЕС вырастет на 2,5 процентных пункта, а в 2010 году он достигнет 9,5 процентов. Таким образом, налицо неутешительный краткосрочный прогноз для работников с ненадежными трудовыми договорами, многие из которых являются мигрантами, поскольку они будут первыми кандидатами на увольнение по сокращению штатов, что подтверждается статистикой компаний и государственной службы занятости. Более того, поиск новых рабочих мест усложняется появлением на рынке труда новых лиц, в частности, выпускников школ без трудового стажа, а также ищущих работу представителей малообеспеченных слоев населения, включая безработных мигрантов. Все это заставит ответственных государственных чиновников вводить новые программы по возвращению на родину работников-мигрантов. Более подробно эта проблема обсуждается ниже.

2.3 Изменения в структурах занятости

С 1995 года наблюдалась тенденция в сторону “гибкости” трудовых отношений, которая отражала необходимость в повышенной адаптивности на уровне предприятий (ILO, 2009). В ЕС-15 отмечался впечатляющий рост уровня неполной занятости, а в 16 странах из ЕС-27 – рост временной занятости. Одним из особых видов временной занятости является работа по найму через агентство, когда агентство по трудоустройству нанимает работников на временной основе, а затем находит им работу на предприятиях или в учреждениях, которые нуждаются во временных работниках. Имеются неполные данные о численности таких работников, которые показывают ее быстрый рост. В 2006 году, в ЕС-27 численность таких работников составила 8 миллионов. Среди многочисленных проблем, связанных с временным трудоустройством, в зависимости от конкретных условий национальных законодательств и коллективных договоров, следует отметить низкую оплату; практическую недоступность обучения и услуг, предоставляемых предприятием (например, корпоративные детские сады); низкий уровень социального обеспечения; меньше возможностей для карьерного роста; а также трудности в получении банковских кредитов на покупку жилья. Еще хуже обстоит дело с условиями труда и социальным обеспечением для временных работников.² К категории временных работников или работников по найму через агентства относятся молодежь, пожилые лица и работники-мигранты. Во время кризиса основными кандидатами на увольнение по сокращению штатов являются работники по найму через агентство, а в случае углубления экономической рецессии, за ними следуют остальные временные работники, что сейчас и происходит.

Потенциал для создания временных и постоянных рабочих мест для работников-мигрантов также зависит от отраслевой структуры занятости и ее

² Транспозиция Директивы ЕС (EU Directive 2008/104/EC) о временной работе через агентства, а также ратификация и применение Конвенции МОТ по частным агентствам по трудоустройству, 1997 г. (№ 181), будет способствовать улучшению условий достойного труда для временных рабочих, нанимаемых через агентства.

тенденций. В ЕС-27, включая оба субрегиона ЕС, за последнее двадцатилетие наблюдается общая тенденция к снижению доли занятости в сельском хозяйстве по отношению к общей занятости, которая компенсируется за счет увеличения доли занятости в сфере обслуживания. К 2007 году, в ЕС-15 доля занятости в сельском хозяйстве по отношению к общей занятости уже снизилась в среднем до 3,5 процентов, а в ЕС-10 она по-прежнему сохранялась на уровне выше 10 процентов (11 процентов в 2007 году) даже при быстром снижении. После 2000 года доля занятости в сфере обслуживания в ЕС-15 превышала 70 процентов по отношению к общей занятости, на фоне (несмотря на быстрый рост) среднего показателя, который в 2007 году в ЕС-10 составил лишь 56,4 процентов.

Однако основное отличие наблюдается в промышленной сфере, где неуклонно уменьшается доля общей занятости, которая в 2007 году достигла 23,5 процентов в ЕС-15, в то время как в ЕС-10 она впервые уменьшилась в 90-е годы, но в дальнейшем вновь увеличилась до 32,6 процентов. Причину такой U-образной динамики необходимо искать в аутсорсинге производства промышленной продукции с низкой добавленной стоимостью в новые государства-члены ЕС. После приема этих стран в члены ЕС, на этих производствах увеличился спрос на дополнительную рабочую силу, что привело не только к существенным положительным изменениям на рынках труда этих стран, но и к дефициту рабочей силы, которую компенсировали работники-мигранты из стран, не входящих в ЕС.

В Турции и на Украине общая доля занятости в сельском хозяйстве также снижается, но в данном секторе по-прежнему работает большое количество работников. Как правило, это касается малоквалифицированного труда. В Марокко, в отличие от Турции и Украины, эта доля превышает 40 процентов и не снижается. Несмотря на то, что в 2000-е годы общая доля занятости в промышленном секторе Турции и Марокко выросла в первом случае и не изменилась во втором, на Украине она резко снизилась. В Турции и на Украине существенно увеличилась доля занятости в сфере обслуживания, в то время как в Марокко она осталась неизменной. Кроме того, заработки в сфере обслуживания, как правило, низкие. В трех странах хорошо развит неформальный сектор экономики. Все вышеперечисленные факторы способствуют тому, что молодежь пытается найти работу за границей и переводит заработную плату своим семьям, при наличии соответствующих миграционных условий.

2.4 Финансовый кризис: сокращение рабочих мест в отраслях с большой численностью работников-мигрантов

Во всех странах работники-мигранты в основном заняты в строительстве, производственном секторе, сельском хозяйстве, гостиничном бизнесе и сфере общественного питания, а также в здравоохранении и службе по уходу за больными, включая бытовое обслуживание. Некоторые из этих секторов находятся под сильным негативным влиянием текущего экономического кризиса (OECD, 2009).³

³ С подробным и систематизированным анализом развития и перспектив миграции в и внутри стран ОЭСР можно ознакомиться в: OECD Working paper DESLSA/ESLSA/WP2(2009)3,

В Приложении (Таблица 1) содержатся данные по ряду стран ЕС с указанием уровня занятости иностранных работников в возрасте от 15 до 64 лет в различных секторах экономики по состоянию на 2007 год. В строительстве уровень занятости иностранной рабочей силы особенно высок в странах Южной Европы, где в течение последних нескольких лет наблюдался бурный рост в сфере жилищного строительства. В Греции иностранные работники составляют 32 процента всех занятых в строительстве работников, в Испании – 21 процент, в Португалии – почти 15 процентов, а в Италии – около 14 процентов. В этих странах, а также в Ирландии, прекратился бурный рост в жилищном строительстве, который был вызван сочетанием дешевых кредитов, низких цен на авиаперелеты, а также спросом на жилье со стороны пенсионеров из стран Северной Европы, желающих провести время в более теплом климате. Работники-мигранты сыграли ключевую роль в периоды экономического подъема в этих странах, а теперь они находятся в числе первых, кто страдает от кризиса.

Высокий уровень занятости иностранных работников в производстве товаров длительного пользования наблюдается в таких странах, как Чехия (23,3 процента), Германия (19,9 процентов) и Италия (13,4 процентов), где большую роль играет автопромышленность, которая пострадала от финансового кризиса. Ряд германских автопроизводителей объявили о временной приостановке производства из-за резкого падения объемов сбыта или о переходе на неполный рабочий день, а французская автопромышленность в 2008 году испытывала существенный спад в сфере занятости.

Страны Северной Европы также привлекают большое количество мигрантов для работы в сфере здравоохранения и соцобеспечения (Норвегия – 21,6 процентов, Дания – 19,5 процентов, и Швеция – 19,3 процентов), и по этим секторам нет данных о сокращениях рабочих мест, что неудивительно, так как для работы в сфере здравоохранения требуются специальные навыки и знания, и дефицит рабочей силы здесь является обычным явлением.

В ЕС влияние кризиса на положение мигрантов более заметно в тех странах, которые первыми испытали на себе воздействие кризиса, например, в Испании, Ирландии и Великобритании. В Испании уровень безработицы мигрантов достиг 17 процентов, а в третьем квартале 2008 года разрыв в уровне безработицы с местными работниками увеличился на 6,5 процентов (OECD, 2009, p. 7).

3. Тенденции и дефицит квалифицированных работников в Европе и в некоторых странах-экспортерах рабочей силы

3.1 Дефицит квалифицированных работников и рабочей силы в Европейском Союзе

В странах ЕС-15 и ЕС-10 наблюдаются существенные сдвиги в сфере занятости по профессиям. По данным Обследования рабочей силы, рост занятости с 1996 г. по 2006 г. в основном наблюдался в категории высококвалифицированных профессий: инженерно-технический персонал и специалисты, юристы, ответственные работники и менеджеры, а также профессии начального профессионального образования.⁴ С другой стороны, наблюдалось снижение уровня занятости в сфере высококвалифицированного ручного труда, сельском хозяйстве и рыболовстве, а также среди клерков (Strietska-Iliina, 2008).⁵ Последний панъевропейский среднесрочный прогноз спроса на профессии в Европе показывает, что эта тенденция продолжит свое развитие. По сценарию низкого уровня спроса, который наиболее вероятен с учетом текущего экономического спада, в период с 2006 г. по 2015 г. предполагается чистый прирост 8 миллионов новых рабочих мест, большинство из которых прогнозируется в сфере обслуживания, тем самым компенсируя потерю 2.3 миллионов рабочих мест в добывающих отраслях и 1.25 миллионов рабочих мест в производственном секторе и строительстве (Cedefop, 2008).⁶ Продолжится рост спроса на работников высококвалифицированного интеллектуального труда, таких как инженерно-технический персонал, специалистов и менеджеров, а также на профессии начального профессионального образования. Такое явление называется поляризацией занятости. В Европе оно получило развитие с начала 90-х годов в результате изменений технологического характера, а также выведения производства за границу.⁷

При этом необходимо отметить, что в связи со старением рабочей силы в странах ЕС, даже там, где спрос на нее не будет увеличиваться, прогнозируется появление значительного количества вакансий в связи с необходимостью замещения тех, кто уходит с рынка труда – в основном на пенсию (см. диаграмму 1). Это говорит о том, что Европа может испытывать дефицит рабочей силы по широкому спектру профессий с выраженным акцентом на высоко- и низкоквалифицированной работе в сфере обслуживания.

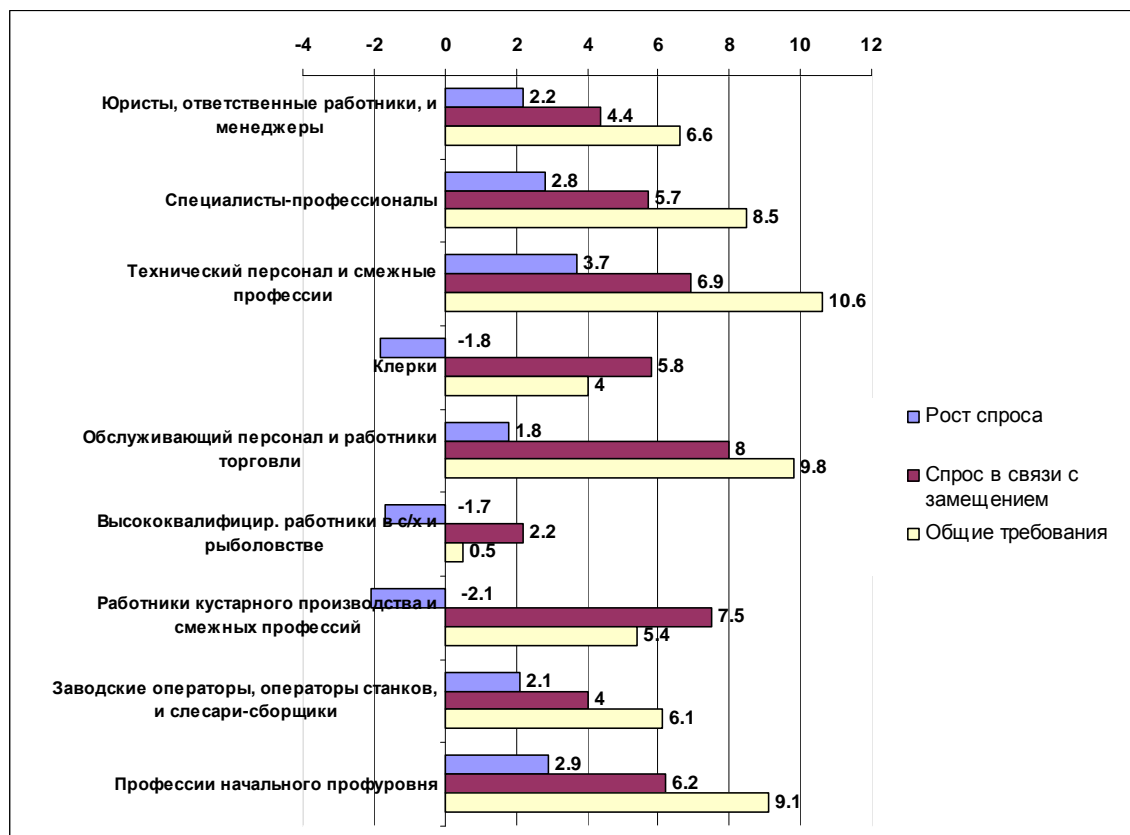
⁴ Согласно Международной стандартной классификации занятий (ISCO-88, ILO), профессии начального профессионального образования включают в себя наиболее простые и типовые задачи с ограничением персональной инициативы/ответственности, и для которых требуются знания и опыт начального уровня по ISCO (начальное образование).

⁵ Обновленная версия доклада Strietska-Iliina, 2008.

⁶ Данный прогноз охватывает все страны-члены ЕС, кроме Болгарии и Румынии, и дополнительно – Норвегию и Швейцарию.

⁷ Тема поляризации занятости широко освещена в литературе (см. Goos and Manning, 'McJobs' and 'MacJobs', и 2003, Goos, Manning and Salomons, *Job polarisation in Europe*, 2009; см. также обсуждение по теме изменений в значении профессиональная квалификация в работе Strietska-Iliina, 2008, op.cit). Ведутся дискуссии по основным факторам, влияющим на поляризацию рабочих мест.

Диаграмма 1. Структура спроса по профессиональным группам в ЕС-25, Норвегии и Швейцарии с 2006 по 2015 гг. (млн рабочих мест): Сценарий низкого уровня спроса



Источник: расчеты производились по сценарию низкого уровня спроса на основе данных за 2008 г. Европейского центра по развитию профессионального обучения (Cedefop).

Примечание: Отсутствуют данные по Болгарии и Румынии.

Анализ структуры уровня квалификации в сфере занятости также показывает отчетливую тенденцию в сторону его повышения, поскольку доля работников со средним и высшим образованием существенно увеличилась во всех профессиональных группах, включая начальное профессиональное образование. Эта тенденция может означать замещение профессий в результате использования работника не по специальности, а также роста уровня образования рабочей силы в Европе, тем самым повышая требования к профессиональному уровню на рынке труда.

При этом возникает вопрос, насколько оптимально используются профессиональные навыки работников, когда почти половина рабочих мест, требующих начального профессионального образования, занимают работники средней и высокой квалификации? Этому способствуют работники-мигранты, составляя относительно большую долю занятости по профессиям начального профуровня, где уровень квалификации, как правило, занижен. Исследования показывают, что работники из новых стран-членов ЕС, которые мигрируют в пределах ЕС (в основном те, кто работает в ЕС-15), имеют уровень квалификации, сравнимый с местными работниками, но трудоустраиваются непропорционально – на низкоквалифицированную работу в отелях, ресторанах и частных домохозяйствах (Ward, 2008). Намного хуже обстоят дела у

работников-мигрантов из стран, которые не входят в ЕС, – 13 процентов мужчин и 17 процентов женщин с высшим образованием трудоустраиваются на должности, требующие начальное профобразование, в отличие от граждан ЕС, доля которых составляет около 1 процента (там же, стр.39). Несмотря на то, что трудоустройство лиц с уровнем квалификации выше требуемого может положительно влиять на производительность, их трудоустройство не по профессии может снизить уровень их квалификации и производительности, а также привести к крайне негативным последствиям для общества в результате нерационального использования рабочих ресурсов. Кроме того, это негативно повлияет на социальную сплоченность и социальную справедливость.

Уже на протяжении нескольких лет страны-члены ЕС испытывают дефицит квалифицированных кадров и рабочей силы (ЕЕО, 2001)⁸ с негативными последствиями для производительности и рентабельности предприятий, увеличением разницы в заработной плате и утратой конкурентоспособности своих экономик. Несмотря на различия в структуре экономики, у ЕС-15 и ЕС-10 наблюдается поразительное сходство в дефиците профессий. Новые страны-члены ЕС испытывают дефицит в связи с миграцией работников с востребованной квалификацией из ЕС-10 в ЕС-15. В этой связи необходимо признать, что несмотря на то, что усиление мобильности рабочей силы в пределах ЕС будет в интересах единого рынка, проблему дефицита квалифицированных кадров нельзя решить без участия граждан тех стран, которые не являются членами ЕС.

Европа испытывает дефицит работников квалифицированного ручного труда (столяры и плотники, каменщики, электрики, и т.п.), здравоохранения (врачи, медсестры, персонал по уходу за престарелыми/инвалидами), воспитателей в детских садах/няней в яслях, ИТ-специалистов, менеджеров, бухгалтеров и финансистов, научных работников, инженеров, персонала для ресторанов и гостиниц, а также определенных работников низкоквалифицированного ручного труда (Strietska-Plina, 2008).⁹ Компании нуждаются в персонале, владеющем такими ключевыми навыками, как ИКТ, иностранные языки, коллективная работа, межличностное общение, инициатива, креативность, предпринимательство, лидерство и управление, умение проводить презентации, способность к обучению, и т.п.

В связи с тем, что страны-члены ЕС сообщают о дефиците одних и тех же профессий, необходимо признать, что дефицит квалифицированных кадров/рабочей силы является общеевропейской проблемой, требующей принятия мер на стратегическом общеевропейском уровне (Strietska-Plina, 2008). Такие меры включают в себя обеспечение надлежащего соответствия профессиональных навыков и выполняемой работы, инвестирование в необходимые профессиональные навыки с целью повышения производительности труда на рынке труда,¹⁰ принятие мер, направленных на

⁸ Одни из первых систематических, собранных Европейской обсерваторией занятости (the European Employment Observatory) в 2001 году: *Labour shortages and skill gaps*, ЕЕО Secretariat, 2001.

⁹ см. также Manpower talent shortage survey, 2008.

¹⁰ По данным Европейского отчета по конкуренции за 2008 г. (*European Competitiveness Report 2008*), ЕС демонстрирует многообещающий рост производительности. Однако в реальном

более активное участие на рынке труда женщин и пожилых людей, и, наконец, обеспечение управляемости миграцией. При этом необходимо отметить, что в случае длительного и постоянного дефицита определенных профессий, таких как врачи, медсестры, учителя, инженеры и работники высококвалифицированного ручного труда, Европа должна инвестировать в соответствующее образование и обучение своей собственной рабочей силы, а не возлагать надежды на работников-мигрантов.

3.2 Текущий экономический кризис и спрос на квалифицированные кадры

Несмотря на текущий экономический кризис и рост уровня безработицы во всех странах-членах ЕС, высокий спрос, связанный с замещением работников и сокращением европейской рабочей силы, не предполагает, что Европа сможет удовлетворить этот спрос за счет собственного резерва рабочей силы, даже в случае существенного повышения ее мобильности в пределах ЕС. Несомненно то, что текущий резкий рост безработицы в условиях экономического кризиса не способствует тому, что в долгосрочной перспективе высокопоставленные чиновники смогут решить насущный вопрос дефицита рабочей силы в ЕС. Опыт предыдущих экономических кризисов показывает, что рост безработицы может привести к долгосрочной безработице и уходу с рынка труда определенных слоев населения, и тем самым отрицательно повлиять на общую численность участников на европейских рынках труда в долгосрочной перспективе, что может еще более усугубить ситуацию с дефицитом рабочей силы в ЕС. Некоторые программы по возвращению работников-мигрантов на родину, которые реализуются в странах ЕС, не могут претендовать на дальновидность, поскольку в будущем они могут отпугнуть потенциальных мигрантов от поиска работы в Европе (более подробно данная тема обсуждается в разделе 5).

Рано или поздно кризис закончится. Когда спрос на рабочую силу восстановится, то изменится состав рабочих мест. Наиболее быстро развивающиеся за последние несколько лет отрасли, такие как финансовая и строительная, могут не выйти на докризисный уровень роста. Автомобильная, сталелитейная и другие отрасли, где в настоящее время происходит временное закрытие предприятий, могут в итоге испытывать постоянную проблему потери рабочих мест. В то же время, инвестирование в создание рабочих мест за счет принимаемых мер по стимулированию приведет к росту занятости в государственном и муниципальном аппарате, инфраструктуре и строительстве производств с нейтральным уровнем эмиссии углерода, в области технического перевооружения, возобновляемых источников энергии и энергосбережения. В этой связи на рынках труда от претендентов на рабочие места, включая работников-мигрантов, потребуются различные виды профессиональных навыков. Текущий кризис будет стимулировать экономическую реструктуризацию, в частности, в области защиты окружающей среды, и, следовательно, может оказывать длительное воздействие на спрос на высококвалифицированную рабочую силу.

выражении ЕС по-прежнему отстает от США, где производительность на занятого человека на выше 42 цента.

3.3 Марокко

За прошедшее десятилетие структура занятости по широкому спектру профессиональных групп в Марокко была достаточно инертной. Устойчивый рост численности населения и многочисленные когорты молодежи привели к переизбытку рабочей силы. Процент грамотного населения в Марокко остается низким (52,3 процентов по данным переписи населения 2004 года) с очень малой долей экономически активного населения, имеющего образование не ниже среднего специального (17 процентов по данным обследования рабочей силы 2003 года). Несмотря на прогресс, который выражается за последнее время в росте численности учащихся общеобразовательных учебных заведений, профессионально-техническое образование и подготовка (TVET) составляют не более 12 процентов в общей численности учащихся на этом уровне (онлайновая база данных ЮНЕСКО, 2005 год). Система испытывает трудности, связанные с диспропорцией между общим и профессиональным образованием, со слабой взаимосвязью и высоким уровнем сегментации. Высокий уровень безработицы среди населения, имеющего среднее и высшее образование, сочетается с дефицитом квалифицированных кадров на уровне специалистов-технологов, в частности, в сфере современных технологий (ETF, 2008а).

Таким образом, образование и подготовка в Марокко испытывают серьезные трудности в обеспечении соответствия спроса и квалификации в экономике и на производстве, тем самым способствуя трудоустройству молодого населения и повышая качество образования и подготовки. Несмотря на то, что Марокко имеет многочисленный ресурс, который может потенциально способствовать развитию отечественной экономики и экономик других стран, качество ее трудовых ресурсов остается на низком уровне. Страна нуждается в помощи для повышения качества образования, проведения обучения и обеспечения доступа к нему, с учетом удовлетворения потребностей рынка труда.

3.4 Турция

За последние десятилетия в Турции произошли колоссальные изменения в отраслевой структуре занятости, которые выражаются в существенных изменениях в области занятости, структуре по широкому спектру профессий: по данным обследования рынка труда, самое значительное сокращение рабочих мест отмечено среди квалифицированных работников в сельском хозяйстве, работников кустарного производства и смежных профессий, а наиболее стабильный и существенный рост отмечен среди профессий начального профуровня.

Кадровые ресурсы в Турции находятся еще на очень низком уровне, поскольку большая часть населения этой страны имеет образование на уровне базового или ниже, а доля взрослого населения в возрасте от 25 до 64 лет с полным средним специальным образованием составляет всего 26 процентов в отличие от 70 процентов в ЕС-27 (данные Евростата за 2007 год). Тем не менее, необходимо отметить, что более молодые когорты имеют более высокие показатели по среднему и высшему образованию, и эта тенденция является многообещающей в структуре населения по уровню образования. Почти 40 процентов обучающихся в средней школе (в младших и старших классах) составляют участники TVET, несмотря на низкий статус.

В результате несоответствий структуры предоставляемого уровня образования и спроса на квалифицированные кадры, более высокие уровни образования не снижают риск безработицы: уровень безработицы среди населения со средним специальным образованием превышает средний показатель по стране (13 процентов), в то время как показатель у населения с высшим образованием приблизительно равен среднему показателю (9,6 процентов по данным за 2007 год). Самый низкий уровень безработицы (5 процентов) наблюдается у населения со школьным образованием менее одного года, численность которого в Турции составляет более 1 миллиона человек. Большой проблемой остается занятость молодежи, где уровень безработицы намного превышает средний уровень. Недостаточное использование образованной рабочей силы на государственном уровне, а также соответствующий отток в другие страны образованных представителей молодой рабочей силы, могут оказывать длительное неблагоприятное воздействие на производительность, рост и конкурентоспособность в долгосрочной перспективе.

3.5 Украина

На Украине изменения в структуре занятости по широкому спектру профессиональных групп осуществляются по аналогичному с ЕС сценарию: рост рабочих мест в сфере обслуживания, торговли и реализации товаров на рынке, а также юристов, менеджеров высшего звена и специалистов-профессионалов. Кроме того, сохраняется устойчивый спрос на профессии начального профуровня за счет работы в сельском хозяйстве и прочих видов квалифицированного ручного труда. Единственным существенным различием с тенденциями в странах ЕС является сокращение рабочих мест для технического персонала и смежных профессий, которые входят в группу с наиболее существенным ростом в ЕС.

Украина наследовала от Советского Союза хорошо организованную систему образования, которая легла в основу развития людских ресурсов (ETF, 2008b), и несмотря на многочисленные проблемы, связанные с переходным периодом в экономике, участие в обучении и уровень грамотности остаются на высоком уровне на фоне международных уровней (см. там же). В целом, украинская рабочая сила представлена высококвалифицированными работниками: в 2005 году уровень образования 88 процентов экономически активного населения был не ниже среднего специального (по данным обследования рабочей силы). Кроме того, Украина демонстрирует один из самых высоких в Европе валовых показателей по высшему образованию (30 процентов). Однако, качество образования и его значимость для потребностей рынка труда остается одной из сложных задач процесса реформирования. Вследствие старения рабочей силы и ее интенсивного оттока из страны, Украина в последние годы испытывает серьезный дефицит рабочей силы и квалифицированных работников, кроме того, на рынке труда имеет место трудоустройство не по специальности.

Основными причинами миграции служат экономические условия, особенно огромный разрыв по заработной плате. Миграция украинских граждан неуклонно растет как в, так и из соседних регионов, на Восток, а также в страны ЕС. Вероятнее всего, эта тенденция продолжится: по данным одного их

последних исследований причин миграции, 26 процентов респондентов намеревались уехать за границу для устройства на работу (2007 г.).¹¹ Несмотря на высокий потенциал украинских кадров по вкладу в экономическое развитие стран-импортеров рабочей силы, уровень квалификации украинских мигрантов используется чрезвычайно неэффективно: 35 процентов вернувшихся на родину мигрантов с высшим образованием сообщили, что работали за границей на низкоквалифицированной работе. Еще хуже обстоят дела у тех, кто вернулся из ЕС: 48 процентов работников средней квалификации и 40 процентов работников высшей квалификации были заняты на низкоквалифицированных должностях (ETF, 2008с). С учетом дефицита квалифицированных кадров и рабочей силы на Украине, такая ситуация не только приводит к утечке мозгов, но и к потере квалификации с точки зрения соответствующего спроса в ЕС.

4. Современные тенденции в области мобильности рабочей силы

4.1. Мобильность рабочей силы в Европейском Союзе

В 2005 году, Европейское обследование рабочей силы (LFS) выявило, что в ЕС-25 иностранные граждане составляют 9 процентов активного населения трудоспособного возраста. Аналогичные показатели по ЕС-15 были незначительно выше – 10,4 процентов или 19 миллионов. Из этих 19 миллионов менее 20 процентов составляют мигранты из других стран-членов ЕС (3.3 миллионов) и более 80 процентов приходятся на мигрантов из стран, которые не входят в ЕС. Из 3.3 миллионов внутренних мигрантов (из стран-членов ЕС), 0.6 миллионов мигрантов являются гражданами одной из стран ЕС-10, и 2.7 миллионов – одной из стран ЕС-15.

При этом наблюдаются существенные отличия между странами ЕС-27, например, в доле иностранных граждан трудоспособного возраста в общей численности населения трудоспособного возраста. В 2006 году эта доля составила почти 46 процентов в Люксембурге и 19 процентов на Кипре, и всего лишь 0,5 – 2 процента в Польше и Республике Чехия.

Необходимо также отметить, что мобильность определенных групп работников находится на уровне значительно ниже среднего, включая лиц с низким уровнем образования и пожилых работников. Кроме того, если они являются безработными, то не проявляют желания мигрировать до тех пор, пока не возникает такая необходимость, поскольку социальные связи играют важную роль для поддержки в условиях безработицы.

Это служит примером наличия компромисса между экономическим и социальным аспектами географической мобильности. Экономические возможности и желание изменить образ жизни уравниваются опасением потерять поддержку семьи и друзей, а также проблемами, связанными с изучением нового языка и поиска подходящего жилья. Опубликованные в 2006 году результаты совместного исследовательского проекта Главного управления Европейской комиссии по вопросам занятости, социальным делам и обеспечению равных возможностей (DG Employment, Social Affairs and Equal

¹¹ Там же.

Opportunities of the European Commission) и Европейской организации по улучшению условий жизни и труда (Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) также показывают, что, по мнению людей, мобильность в большей степени затруднена административными и законодательными барьерами, чем проблемами, связанными с получением социальных пособий и доступом к общественному обслуживанию (Krieger, forthcoming).

4.2. Тенденции оттока рабочей силы в Марокко

Марокко является мировым лидером по числу эмигрантов. В настоящее время численность населения страны составляет около 30 миллионов человек, при этом еще более 2 миллионов этнических марокканцев проживают в Западной Европе. За последние годы растет число марокканских мигрантов в Канаду и США. Более того, Марокко становится транзитно-иммиграционной страной для мигрантов из стран Черной Африки. Самая большая по численности группа легально проживающих этнических марокканцев находится во Франции (более 1,025,000 человек) и Испании (397,000 человек).

После того, как в начале 70-х годов был приостановлен прием на работу европейских работников, миграция из Марокко характеризовалась воссоединением семей, а также регулярными потоками в страны ЕС, особенно Италию и Испанию, где в 1990 г. (в Италии) и 1991 г. (в Испании) был введен визовый режим. До этого марокканцы могли приезжать в качестве туристов и находится с просроченными визами. Правительства Италии и Испании предприняли ряд кампаний по упорядочению и присвоению мигрантам легального статуса, включая марокканцев. Италия, и особенно Испания, сменили Францию в качестве основной страны-импортера новых работников-мигрантов из Марокко, среди которых растет число женщин, занятых в частных домохозяйствах или на сельскохозяйственных работах и мелком производстве.

Марокко поддерживает высокий уровень двустороннего сотрудничества с рядом стран-членов ЕС, в частности с Испанией, которое в основном касается вопросов безопасности, пограничного контроля, и т.п., а также роли Марокко как транзитной страны для мигрантов из стран Черной Африки. Двустороннее сотрудничество затем переросло в экономическое, которое выразилось в заключении договоров по приему сезонных рабочих. ЕС намерен оказывать поддержку экономическому развитию Марокко, например, через программу MEDA (*Mésures d'Accompagnement*) по ускорению развития частного сектора и содействия развитию рациональных форм управления. Совсем недавно началась реализация программы MEDA II (институциональная поддержка перемещению людей). Из программы MEDA выделены значительные денежные средства для контроля за неурегулированной миграцией и содействия развитию сельских районов. Часть этих средств целенаправленно выделяются для северных провинций Марокко, которые рассматриваются как источник бедности, распространения наркотиков, нелегального вывоза мигрантов и неурегулированной миграции. Однако эти средства MEDA составляют лишь около 2-х процентов от всех перечисляемых на родину мигрантами денежных средств, при этом для Марокко миграция является важным ресурсом развития, который способствует снижению уровня бедности и безработицы, а также укрепляет политическую стабильность.

В ближайшие годы, вероятнее всего, масштабы эмиграции сохранятся на высоком уровне. Однако в долгосрочной перспективе – через несколько десятков лет после 2010 года – возможен спад, когда существенно снизится численность населения, достигшего работоспособного возраста, и для Марокко будет характерно одновременное наличие эмиграции, транзитной миграции и иммиграции. Этот процесс уже начался, доказательством чего служит тот факт, что некоторые транзитные мигранты из стран Черной Африки остаются в Марокко (de Naas, 2005).

4.3. Тенденции оттока рабочей силы в Турции

В Турции не публикуется официальная статистика по постоянному оттоку эмигрантов. Тем не менее, в 2006 году численность временных мигрантов, выезжающих из страны на работу по контракту через Турецкую биржу труда, достигла 81,000 человек, что составляет 35-процентный рост по сравнению с 2005 годом. В основном уезжали в страны Ближнего Востока (особенно Саудовскую Аравию) и Содружества независимых государств. За последние годы временная миграция из Турции в страны ОЭСР была незначительной, и ее показатели непрерывно снижаются.¹²

Таким образом, для стран ЕС миграция рабочей силы из Турции стало явлением прошлого. В таких странах, как Франция, Германия и Нидерланды, в которых проживают много этнических турок (включая граждан Турции, представляющих второе и третье поколение иностранной рабочей силы в этих странах), по-прежнему играет роль политика воссоединения, а также интеграционная политика через рынок труда и систему образования. В январе 2009 года в Германии было проведено исследование, которое, в частности, показало, что из 2.8 миллионов проживающих в Германии этнических турок, 30 процентов не имеют школьного аттестата, тогда как среди этнических немцев эта доля составляет всего лишь 1 процент.

4.4. Тенденции оттока рабочей силы на Украине¹³

За последние годы наблюдался значительный уровень эмиграции среди украинцев. После провозглашения независимости (1991 год) в стране проживало около 50 миллионов граждан, но с тех пор эта цифра уменьшилась приблизительно на 10 процентов. Если до провозглашения независимости из страны эмигрировали в основном этнические немцы и евреи, то после 1991 года большинство эмигрантов были этнические русские и украинцы, которые уезжали в США, Израиль, Российскую Федерацию и страны ЕС.

Кроме того, имел место большой отток населения в рамках краткосрочной миграции рабочей силы в Республику Чехия, Италию, Польшу, Португалию,

¹² Более подробная информация, включая данные по иммиграции, транзитной миграции и смежным темам, изложены в разделе Основные характеристики Турции, Международный прогноз по миграции, ОЭСР, издание 2008 г., стр. 284-285 (Turkey country profile on pp. 284-285 of OECD, *International Migration Outlook*, 2008 Edition).

¹³ Материалы, изложенные в настоящем разделе, основаны на информации, полученной в сентябре 2007 года на семинарах по вопросам миграции и развития на польско-украинской границе, которые проводили Пржемысльский институт социологии и Львовский филиал Украинского государственного института стратегических исследований.

Российскую Федерацию, Испанию и Великобританию. На протяжении большей части 90-х годов Украина рассматривала Польшу и Республику Чехия в качестве экономической, политической и социальной модели, а украинских мигрантов, особенно из западной Украины, привлекала либеральная политика въезда, пребывания и получения работы на территории этих стран. Украинцы искали сезонную работу в сельскохозяйственном секторе Польши и Чехии, в сфере строительства и бытового обслуживания. Миграция в страны Южной Европы началась в результате принятия программ по временному трудоустройству иностранной рабочей силы, в частности, в сфере строительства и сельского хозяйства. Например, к 2006 году украинцы составляли вторую по численности после бразильцев группу иностранцев в Португалии. Этому способствовал бурный рост строительства в Португалии и Испания в конце 90-х годов и спад экономики на Украине. Больше всего украинских рабочих – около одного миллиона – находилось в Российской Федерации.

В настоящее время Украина входит в число стран, которые больше остальных пострадали от экономического кризиса. Политическая неопределенность в результате напряженных отношений между политическими силами, выступающими за сближение с Российской Федерацией, и теми, кто выступает за сближение с Евросоюзом, может привести к тому, что краткосрочная миграция превратится в постоянную. В частности, последние исследования показали, что молодежь не намерена поддерживать связь с Украиной.

5. Обсуждение стратегий и принципов смягчения миграционных проблем

5.1. Мобильность в пределах ЕС: согласованность задач¹⁴

Мобильность рабочей силы несомненно является важным аспектом в Европейской стратегии занятости. Это подтверждается тем, что 2006 год был объявлен Европейским годом мобильности рабочей силы. Задачей является достижение мобильности. При этом возникает вопрос, является ли относительно высокая интернационализация европейского рынка труда (в форме присутствия граждан из стран, не входящих в ЕС) признаком недостаточно оптимальных уровней мобильности внутри ЕС (в среднем, только 20 процентов работников-мигрантов являются гражданами одной из стран-членов ЕС, а 80 процентов являются гражданами стран, которые не являются членами ЕС: см. параграф 4.1.). Тем не менее, во время каждого очередного приема в члены ЕС создается впечатление, что задача по повышению мобильности откладывается в сторону и возникает опасение чрезмерной мобильности.

¹⁴ Необходимо различать мобильность рабочей силы в пределах ЕС и политику ЕС в отношении граждан стран, которые не являются членами ЕС (TCN). Что касается вышеупомянутой политики ЕС, то высококвалифицированным работникам обычно предоставляются льготы, а для низкоквалифицированных работников устанавливаются жесткие условия въезда. Некоторые страны-члены ЕС составили список низкоквалифицированных должностей, который могут занимать граждане других стран-членов ЕС, а TCN могут быть трудоустроены исключительно на должности, требующие высокой квалификации.

Принципы и программы регионального/структурного развития входят в явное противоречие с принципами мобильности рабочей силы на уровне ЕС. Эти программы направлены на улучшение экономических и социальных условий в слаборазвитых регионах и странах, а также сохранение рабочих ресурсов в этих регионах. Постоянная крупномасштабная миграция более образованных и молодых сегментов рабочей силы не будет способствовать реализации этих принципов.

Исследования постоянно показывают, что трансграничные перемещения в пределах ЕС наиболее вероятны для студентов и работников высшей квалификации и с высшим образованием, из чего следует, что для некоторых регионов/стран это может привести к возникновению риска одновременной утечки мозгов и молодых кадров. Степень риска зависит от двух факторов: является ли миграция постоянной, или она приводит к устойчивой циклической или возвратной миграции; а также, насколько это отражается на эффекте возраста на определенном жизненном этапе, или эффекте когорты, с повышенной предрасположенностью к миграции молодых когорт на протяжении всей трудовой жизни. В долгосрочной перспективе широкомасштабная постоянная миграция и эффект когорты способны существенно изменить распределение населения (Krieger, готовится к публикации).

5.2. Конкуренция за привлечение талантов и утечка мозгов

Риск утечки мозгов не возникает в условиях мобильности рабочей силы в пределах ЕС. Инициативы, направленные на повышение конкурентоспособности ЕС (а также отдельных стран-членов ЕС) за счет пополнения имеющихся рабочих ресурсов, могут неблагоприятно отразиться на странах-экспортерах мигрантов из-за лишения их ценных квалифицированных кадров.

В этой связи, правила, по которым иностранные студенты после окончания учебного заведения получают право на длительное пребывание в странах ЕС в поисках работы, могут иметь одно из двух последствий:¹⁵ с одной стороны, можно считать, что они дают выпускникам из развивающихся стран возможность получить полезный опыт работы и применить его на благо своей страны. С другой стороны, есть основания полагать, что, как правило, студенты-иностранцы, которые после окончания учебного заведения продолжают пребывать на территории страны обучения, не будут иметь большого желания вернуться на родину. Одной из причин такого поведения является то, что годы учебы являются важным этапом в жизни для создания дружеских отношений и связей, а некоторые люди вступают в этот период в семейные отношения (Kuptsch, 2006).

Аналогичным образом, инициатива под названием “голубая карта” направлена на усиление потока высококвалифицированных работников в страны ЕС. Президент Еврокомиссии Хосе Мануэль Барросо сказал: “С помощью

¹⁵ Великобритания, Германии и Франция, будучи крупнейшими странами ЕС по приему иностранных студентов, уже ввели такие правила с целью дальнейшего привлечения иностранных студентов и усиления конкуренции в своих странах.

европейской голубой карты мы дали четко понять, что ЕС нужны высококвалифицированные работники”. Программа «голубая карта» ЕС позволяет въезжать на территорию ЕС специалистам, которые не являются резидентами ЕС, а также их семьям, если им предлагают работу на срок не менее одного года, при этом термин “специалист” определяется по уровню образования и/или размеру заработной платы (рекомендуемый минимальный размер заработной платы равен трехкратному размеру официальной минимальной заработной платы). После двух лет пребывания в одной из стран-членов ЕС, владельцы голубых карт могут переехать в другую страну Евросоюза при наличии соответствующего приглашения на работу в этой стране.

Так же, как и в случае миграции высококвалифицированных работников в рамках ЕС, результаты для регионов- или стран-экспортеров мигрантов будут зависеть от того, вернутся ли мигранты на родину, или хотя бы будут сохранять с ней связь.¹⁶

5.3. От утечки мозгов к их привлечению: решение, обеспечивающее обоюдный выигрыш?

Одним из проблемных вопросов в странах ЕС является признание уровня профессионализма, компетенции и квалификации работников-мигрантов. В действительности, независимо от уровня образования и профессионализма мигрантов, они в конечном счете получают работу, которая намного ниже уровня их подготовки.¹⁷ Повышение портативности профессиональных навыков может способствовать минимизации негативных последствий миграции высококвалифицированных работников, т.е. утечки мозгов и, в частности, нерациональному их использованию. При поддержке национальных и международных квалификационных систем, портативность профессиональных навыков помогает работникам-мигрантам получить работу, соответствующую их квалификации. Региональные квалификационные системы и сотрудничество в области взаимного признания квалификаций создают благоприятные условия для мобильности рабочей силы и портативности профессиональных навыков (ILO, 2008, p. 16).

Согласно Рекомендации по развитию людских ресурсов за 2004 год (ILO, No.195), портативность профессиональных навыков определяется по двум направлениям:

- востребованные на рынке профессиональные навыки, которые можно продуктивно использовать на разных видах работ, должностях и отраслях; и
- сертификация и признание профессиональных навыков на внутреннем и международном рынках труда.

¹⁶ Существуют и другие факторы, влияющие на конечные результаты, которые не обсуждаются в настоящей работе, например, тип замещения или взаимодополняемости высококвалифицированного труда, низкоквалифицированного труда и капитала в стране- или регионе-экспортере работников-мигрантов. Для дифференцированного обсуждения темы утечки мозгов в сравнении с их привлечением см. работу Lucas (2005 and 2009, готовится к публикации).

¹⁷ Исследование ETF по взаимосвязям между миграцией, образованием и работой в Албании, Египте, Молдове и Тунисе, 2006 и 2007 гг..

Страны, входящие в сферу Европейской политики добрососедства, и средиземноморского региона занимаются разработкой государственных систем квалификации, которые в долгосрочной перспективе преследуют цель обеспечения совместимости своих национальных и региональных систем, а также их соответствия Европейской структуре квалификаций, Европейской кредитно-трансфертной системе и Europass. Несмотря на то, что полная реализация таких систем связана с большими трудностями, и для их разработки, систематизации и внедрения требуется несколько лет, существует возможность частичного признания квалификаций, которая реализуется посредством договоренностей о взаимном признании странами-экспортерами и странами-импортерами аттестатов и компетентности работников-мигрантов (ILO, 2007). Такой подход будет отчасти приемлем в отраслях и сферах деятельности с высоким уровнем миграции и стабильным спросом на рабочую силу.

Любая эффективная система признания профессиональных навыков должна быть основана на определенных стандартах и квалификации профессиональных навыков, которые имеют непосредственное отношение к требованиям к уровню профессионализма на рынке труда. Страны ЕС смогут получать выгоду от использования высококвалифицированной рабочей силы мигрантов за счет инвестиций в развитие систем в странах-экспортерах рабочей силы, чтобы иметь возможность предопределять и устанавливать требования к уровню профессионализма и компетентности, а также применять полученные результаты для разработки учебного материала. То же самое применимо к обучению профессиональным навыкам. ЕС может получать выгоду уделяя больше внимания обучению работников-мигрантов. Помимо стимулирования предприятий к инвестированию в обучение мигрантов, правительства могут разрабатывать активные меры по проведению соответствующей политики на рынке труда, а также обеспечивать целевое финансирование обучения мигрантов наиболее востребованным профессиям и профессиональным навыкам.

Для таких стран, как Марокко и Турция, характерны большая численностью низкоквалифицированных работников, низкая заработная плата, и плохо сбалансированная производительность труда. Дальнейший экспорт наиболее производительных, молодых и образованных кадров лишь усугубит такое положение. Для того, чтобы выйти из этого порочного круга, необходимо привлекать инвестиции для улучшения спроса и предложения квалифицированных кадров. Инвестиции в новые технологии и рабочие места, которые создают добавленную стоимость, в сочетании с эффективными мерами по развитию человеческих ресурсов и повышению качества работы, социальным диалогом, и социальной защитой будут способствовать росту занятости, снижению уровня бедности и росту производительности, а также общему росту и развитию. Эффективное решение проблемы утечки мозгов может заключаться в экспорте квалифицированных кадров в страны ЕС в обмен на импорт производительных рабочих мест, имеющих прямое отношение к инвестициям в профессиональные навыки в сфере обучения, которые востребованы в странах-экспортерах и странах-импортерах.

5.4. Обеспечение эффективности программ по работе с временной иностранной рабочей силой

Еврокомиссия внимательно изучает вопрос о способах достижения целей программ по циклической миграции. В частности, один из таких способов заключается в том, чтобы с самого начала действия программ по работе с временной иностранной рабочей силой, в них были включены компоненты, способствующие возвращению мигрантов на родину, и стимулирующие дальнейшее развитие этих стран.

Предшествующий опыт проведения таких программ (в Европе и США) показал, что реализации задачи по ротации иностранной рабочей силы на рынках труда недостаточно для сохранения временного характера миграции рабочей силы и обеспечения развития стран-экспортеров. Программы по трудоустройству иностранной рабочей силы, как правило, становятся более масштабными и продолжительными, чем было запланировано. Это связано с такими явлениями, как искажение предположений и зависимость. *Искажение предположений* относится к предположениям работодателей о гибкости рынков труда, а также о том, что рабочие места можно структурировать предполагая присутствие или отсутствие мигрантов. Однако, как только компании начинают принимать инвестиционные решения, предполагающие дальнейшее присутствие мигрантов, работодатели препятствуют стратегическим изменениям, направленным на ограничение притока иностранной рабочей силы: следовательно, искажаются их предположения о потребности в рабочей силе, поскольку они предполагают, что могут привлечь дополнительную рабочую силу из-за границы. *Зависимость* относится к тому, что мигранты – а также их семьи, сообщества и правительства их стран, – как правило, зависят от доходов, получаемых от работы за рубежом, в результате чего они тоже препятствуют стратегическим изменениям, которые могут сократить возможности эмиграции. По этой причине, прекращение найма легальных работников-мигрантов, как правило, приводит к неурегулированной миграции (Martin, Abella, Kuptsch, 2006).

Опыт приводит к следующему выводу: “ничто не бывает более постоянным, чем временная миграция”. Этим объясняется изначальное и в какой-то мере длительное молчание таких стран, как Австрия и Германия, в отношении концепции “циклической миграции”. Тем не менее, используемая формулировка уже свидетельствует о стратегических изменениях в отношении намеченных программ “нового поколения” по работе с иностранной рабочей силой. Ротация рабочей силы на рынках труда проходила по схемам работы с иностранной рабочей силой: не они принимали решения. В отличие от этого, “циркуляция” работников происходит по новым схемам: они могут оказывать влияние.

Влияние мигрантов, а также появление у них возможности высказать свое мнение, играют важное значение с точки зрения МОТ. В этой связи, при запуске программ циклической миграции имеет смысл уделять большее внимание качеству, а не количеству. Тщательный отбор мигрантов с потенциалом принести пользу своей стране, может иметь более широкие перспективы, чем утверждение больших программ, которые направлены только на финансовые доходы мигрантов, их семей и сообществ. Основной фразой в этом случае будет нацеленность на “социальные, а не финансовые доходы”. В некоторых схемах

циклической миграции предусмотрена предвыездная подготовка, которую также можно использовать для того, чтобы перед отъездом предполагаемые работники-мигранты могли подумать о тех видах деятельности, в которых они могли бы работать после возвращения на родину. Понимая конкретную задачу, люди стремятся получить разнообразный опыт обучения и с большей вероятностью обращают внимание на происходящие в стране пребывания (на своем рабочем месте, и где бы то ни было) мероприятия и события, которые в ином случае они могли бы не заметить.

Для самих мигрантов, как и для стран-экспортеров, было бы желательно проведение обучения без отрыва от производства в период временного пребывания в странах-импортерах рабочей силы. Такой способ обучения потенциально может помочь работникам-мигрантам быть экономически успешными после возвращения на родину, что может выражаться в их востребованности или благоприятных перспективах для успешной деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей. В этой связи можно говорить о повышении квалификации на определенном участке работы, а также в сфере управления и инновационных способов производства.

Кроме того, было бы полезно, если бы в ЕС новые схемы циклической миграции использовались для усиления потенциала других стран-партнеров, например, путем организации центров подготовки (где, среди прочего, будет проводиться предвыездная подготовка) или развития типовых учебных центров.

Что касается временной миграции и обучения, то ЕС также может проводить оценку программ подготовки, которые многие страны-члены ЕС утвердили на основании протоколов о намерениях или двухсторонних соглашений, заключенных между собой и другими странами, не входящими в ЕС. Эти программы, как правило, имеют встроенные механизмы контроля за фактическим обучением (например, требование о том, чтобы компании-участники наняли трех или четырех штатных преподавателей в расчете на одного учащегося), и поэтому иногда считаются наиболее эффективными. Вероятно, следует выявить причину небольшой численности учащихся (например, в 2008 году из Марокко во Францию приехали только 160 учащихся при согласованной квоте на 300 человек).

5.5. Циклическость и возвращение в периоды кризиса

Экономический и финансовый кризис вызвал рост протекционистских настроений, что также будет влиять на восприятие мигрантов местным населением. Такие условия, вероятно, не способствуют возникновению новых миграционных потоков, и необходимо рассмотреть возможность заключения договоров по циклической миграции со странами, чьи граждане уже находятся на территории ЕС. Это будет означать, что мигранты могут приезжать и уезжать, и они не воспринимаются как новый конкурент, претендующий на скудные ресурсы. В этих условиях, вероятно, легче выполнить требование защиты мигрантов от ксенофобских происков.

В связи с кризисом придется провести оценку программ по добровольному возвращению мигрантов на предмет их основного содержания и наличия у

мигрантов оснований для возвращения на родину, если они уже интегрировались в общество, и их труд может быть вскоре востребован.

В ответ на рост численности мигрантов, подающих заявления на получение социальных пособий, в Испании была принята программа по добровольному возвращению на родину безработных легальных мигрантов (из 20 стран, не входящих в ЕС, у которых с Испанией заключены договоры по социальному обеспечению). Предполагается, что с помощью этой программы на родину вернутся около 87,000 человек (The Economist, 2009), и по ее условиям безработные работники-мигранты, зарегистрированные в государственной службе занятости, обязуются не возвращаться в Испанию в течение трех лет.¹⁸ Им выплачиваются два единовременных пособия: первое – в Испании (40 процентов), и второе – у себя на родине (60 процентов).¹⁹ На данный момент лишь незначительное количество мигрантов проявили интерес к этой программе (The Economist, 2009).

В Республике Чехия также была принята программа по добровольному возвращению мигрантов на родину, по условиям которой заявители должны быть легальными резидентами страны, не входящей в ЕС, с действительным видом на жительство. Некоторые аналитики утверждают, что если экономический кризис был одной из причин ограничения присутствия иностранной рабочей силы на территории Республики Чехия, то неурегулированная миграция, в частности, из Вьетнама и Монголии, уже до кризиса повлияла на допуск иностранной рабочей силы. В этой связи целесообразно принять меры по противодействию факторам, которые приводят к неурегулированной миграции, например, регулирование недобросовестных посредников на рынке труда, особенно в связи с тем, что вьетнамцы, как оказалось, хорошо интегрировались в чешское общество, поскольку они говорят на чешском языке и занимают должности, которые не пользуются популярностью у местного населения, или занимаются индивидуальной трудовой деятельностью (Plewa, 2009).

5.6. Роль социальных партнеров и трехсторонних консультаций

Социальные партнеры могут играть важную роль в том, чтобы мобильность рабочей силы была безопасной, регулируемой и оснащенной в правовом отношении для мигрантов, а также служила интересам как стран-экспортеров, так и стран-импортеров рабочей силы.

Для обеспечения защиты работников-мигрантов профсоюзы работают в трансграничном режиме. Например, они могут принимать участие в процессе найма по условиям программ по работе с временной иностранной рабочей силой. Кроме того, они могут разрабатывать механизмы, согласно которым членство в профсоюзе в стране-экспортере автоматически предоставляет членство в стране-импортере. Например, в 2000 году Международная сеть

¹⁸ Работники-мигранты должны возвращаться вместе с членами своих семей, которые не имеют персонального вида на жительство, и, которые приехали в Испанию и получили вид на жительство в этой стране по программе воссоединения семей.

¹⁹ Более подробная информация размещена на сайте http://www.planderetornovoluntario.es/index_uno.html.

профсоюзов (UNI), в которую входят работники кустарного производства и сферы обслуживания, ввела систему членства в UNI, которое дает возможность мигранту быть членом филиала UNI в стране-импортере. Оно предполагает множество привилегий: начиная с предоставления информации об условиях труда, банковской системе, правилах налогообложения, возможностях участия в мероприятиях местного профсоюза, и учебных курсах, и заканчивая решением трудовых проблем и предоставлением юридической поддержки (Schmidt, 2006).

Двухстороннее сотрудничество профсоюзов Германии и Польши в строительном секторе привело к созданию Европейского профсоюза мигрантов. В 2004 году профсоюз Германии IG BAU учредил Европейский профсоюз работников-мигрантов (EMWU), членами которого являются работники-мигранты любой национальности, которые работают в течение ограниченного периода времени в одной или нескольких странах-членах ЕС (кроме страны, гражданами которой они являются), в частности, в строительном и сельскохозяйственном секторах. EMWU был создан в ответ на нарушения прав мигрантов, такие как выплата зарплат на сумму ниже оговоренной в трудовом договоре, непредоставление социальной защиты, в частности, польским строителям, работавшим на Потсдамер Платс в Берлине, крупнейшем строительном объекте Европы в 90-е годы (Schmidt, 2006).

Трансграничное сотрудничество также возможно между компаниями и предприятиями, например, между предпринимателями, которые возвращаются на родину, и их бывшими работодателями, при наличии уже сложившихся доверительных взаимоотношений. Культурологические знания мигрантов, позволяющие им работать в обеих странах, делает их стратегическими игроками на глобализованных рынках. Их индивидуальные особенности и качества могут сыграть роль для укрепления репутации страны, гражданами которой они являются, тем самым помогая противостоять «эффекту новичка» на международных рынках (см., например, Charest, 2007).

Двухсторонний социальный диалог и трехсторонние консультации также могут быть эффективными при повышении качества системы правовых мер и коллективных договоров с целью обеспечения достойного труда для мобильных работников, мигрантов и местных работников. Социальные партнеры и правительства должны иметь стимул для взаимодействия с целью включения интересов, прав и мнений мобильных работников и работников-мигрантов в структуры социального диалога на всех уровнях.

6. Предлагаемые для обсуждения вопросы

Участники могут выразить желание более подробно обсудить следующие вопросы:

- Снижение мобильности рабочей силы – в частности, трансграничной мобильности – это необходимость или целесообразная реакция на текущий экономический кризис? Какова в этой связи краткосрочная и долгосрочная оценка?

- Каким образом можно повысить согласованность стратегий в странах-импортерах и странах-экспортерах в отношении мобильности/миграции в сравнении со стратегиями структурного/регионального развития? И какова связь между этими стратегиями и развитием человеческих качеств/профессиональных навыков? Смежный вопрос – как миграция может способствовать удовлетворению спроса на рабочую силу в странах ЕС без ущерба развитию стран-экспортеров, и не препятствуя достижению Целей развития тысячелетия в этих странах?
- Как эффективное руководство миграцией рабочей силы и мобильностью может способствовать обеспечению достойного труда для стран-экспортеров и -импортеров?
- Что можно сделать для смягчения негативных последствий неэффективного использования профессиональных навыков работников-мигрантов?

Дополнительные вопросы для обсуждения (эти вопросы можно объединить с уже существующими).

- Каким образом можно ускорить интеграцию работников-мигрантов на рабочем месте и в обществе, в которое они приезжают?

- Как решать проблему дефицита рабочей силы в ЕС, и что нужно сделать для повышения уровня производительности, экономической активности и миграции?

Список литературы

- Cedefop. 2008. *Future skill needs in Europe: Medium-term forecast: Synthesis report*, Luxembourg.
- Charest, E. A. 2007. *Using the social capital of nationals abroad as a strategy for development in the IT sector*, Discussion paper DP/172/2007, IILS/ILO, Geneva.
- de Haas, H. 2005. “Morocco: From emigration country to Africa’s migration passage to Europe”, in *Migration Information Source*, MPI Country Profiles, October 2005, available at <http://www.migrationinformation.org/Profiles>
- European Commission (EC). 2009. *Interim Forecast, January 2009*, Directorate-General for Economics and Financial Affairs.
- European Employment Observatory (EEO). 2001. *Labour shortages and skill gaps*, EEO Secretariat, June.
- European Training Foundation (ETF). 2008a. *Quality and quality assurance in TVET*, p. 29.
- _____. 2008b. *The contribution of human resources development to migration policy in Ukraine*, ETF working paper.
- _____. 2008c. *Survey of returning migrants*.
- Goos, M. and Manning, A. 2003. “McJobs and MacJobs: the growing polarisation of jobs in the UK”, in Dickens, R.; Gregg, P. and Wadsworth, J. (eds.) *The labour market under new labour*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, UK, pp. 70-85.
- Goos, M., Manning, A. and Salomons, A. 2003. “Job polarisation in Europe, 2009”, in *American Economic Review: Papers and Proceedings*, Vol. 99, No. 2, pps. 58–63
- International Labour Office (ILO). 2007. *Portability of skills*, Document GB.298/ESP/3, Governing Body, 298th Session, March, Geneva.
- _____. 2008. *Conclusions on skills for improved productivity, employment growth and development*, International Labour Conference, 97th Session, Geneva, p. 16.
- _____. 2009. “Labour market policies to reconcile flexibility and security”, in *Delivering decent work in Europe and Central Asia*, Report of the Director-General, Eighth European Regional Meeting, Lisbon, 9-13 Feb 2009.
- Krieger, H., “Optimizing mobility: Europe needs more and better geographical labour mobility”, in Kuptsch, C., and Goux, D. (eds.), *The internationalization of labour markets*, IILS/ILO, Geneva (forthcoming).

- Kuptsch, C. 2006. "Students and talent flow: The case of Europe: From castle to harbour?", in Kuptsch, C. and Eng Fong, P. (eds.) *Competing for Global Talent*, Geneva, ILS/ILO, 2006.
- Kuptsch, C., and Goux, D. (eds.). *The internationalization of labour markets*, ILS/ILO, Geneva (forthcoming).
- Lucas, R. E. B. 2005. *International Migration and Economic Development: Lessons from Low-Income Countries*. Edgar Elgar. Northampton, MA and Cheltenham, UK.
- Lucas, R. E. B. forthcoming. "Migrant sending countries, the internationalization of labour markets and development", in Kuptsch, C., and Goux, D. (eds.), *The internationalization of labour markets*, ILS/ILO, Geneva (forthcoming).
- Martin, P., Abella, M., and Kuptsch, C. 2006. *Managing labor migration in the twenty-first century*. Yale University Press, New Haven and London.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). 2008 *International Migration Outlook, 2008 Edition*.
- _____. 2009. *International migration and the economic crisis: Understanding the links and shaping the policy responses*, Working paper DESLSA/ESLSA/WP2(2009)3.
- Plewa, P. 2009. *The 2008/2009 financial crisis: A false start for Czech foreign worker admissions?*, The Age of Migration website, Update 1G, available at <http://www.age-of-migration.com/uk/financialcrisis/updates/1g.pdf>
- Schmidt, V. 2006. "Temporary migrant workers: organizing and protection strategies by trade unions", in Kuptsch, C. (ed.) *Merchants of labour*, ILS/ILO, Geneva.
- Strietska-Ilina, O. 2008. "Skill shortages", in Cedefop, *Modernising vocational education and training*, Fourth report on vocational training research in Europe: Background report, 2008, Vol. I, pp.195-242.
- The Economist. 2009. *Global migration and the downturn. The people crunch*, 15 Jan., also available at: http://www.economist.com/world/international/displaystory.cfm?story_id=12932296
- UNESCO on-line database, 2005
- United Nations. 2008. *World population prospects: The 2008 Revision*, available on <http://esa.un.org/unpp/index.asp>.
- Ward, T. 2008. "Geographical mobility", in Cedefop, *Modernising vocational education and training: Fourth report on vocational training research in Europe: Background report*, Vol. 1. Luxembourg, Publication Office, pp.17-72.

Приложение (Таблица 1): Занятость иностранных работников в возрасте от 15 до 64 лет по секторам, 2007 г.

	АТ	БЕЛ	ЧЕХ	ДАН	ДК	ИСП	ФРА	ГЕР	ВЕНГ	ИТА	ЛЮКС	НИДЕР	ПОРТ	ШВЕЦ	БРИТ
Сельское хозяйство, охотничье хозяйство, лесная и рыбная промышленности	1.3	1.2	3.6	1.1	..	4.5	1.1	4.8	..	3.4	0.7	1.4	..	0.6	0.6
Горнодобывающая промышленность	1.3	0.2	0.4
Производство пищевых продуктов кратковременного пользования	3.0	2.2	2.8	3.7	3.9	2.4	2.3	3.0	..	1.9	0.9	3.0	..	1.4	2.9
Производство прочих товаров кратковременного пользования	6.2	4.8	8.1	6.7	4.0	3.7	3.8	5.3	8.9	7.3	2.0	4.7	4.9	4.1	3.9
Производство товаров длительного пользования	11.4	6.6	23.2	19.9	8.3	5.1	7.6	6.4	11.7	13.4	4.6	9.8	5.7	10.6	5.8
Электро-, газо- и водоснабжение	..	0.6	..	0.3	..	0.1	0.3
Строительство	10.0	8.2	8.8	6.7	3.3	21.0	10.1	32.0	10.0	14.8	13.6	4.8	15.9	3.2	5.7
Оптовая и розничная торговля, ремонт	15.0	13.9	14.1	12.4	14.0	13.0	12.1	10.3	19.9	10.8	11.5	12.2	14.3	10.7	11.8
Гостиницы и рестораны	12.0	8.0	6.1	8.4	7.8	14.7	6.9	10.2	3.6	8.1	6.1	6.8	8.3	7.8	8.6
Транспорт, клады, связь	6.3	6.7	4.6	5.4	7.7	4.5	6.3	2.4	4.6	4.6	3.9	6.9	5.0	7.0	7.8
Финансовое посредничество	1.4	2.1	1.4	1.5	1.7	1.0	2.2	0.7	12.7	2.7	1.8	1.1	4.9
Недвижимость	11.5	13.7	7.9	10.1	11.6	7.7	14.6	3.8	8.6	9.1	14.3	16.1	9.4	14.1	15.2
Недвижимость и аренда	2.1	0.9	1.3	0.5	..	1.1	1.9	0.7	0.9	0.8	0.9	1.2	1.4
Компьютерные исследования и разработка, прочие виды хозяйственной деятельности	4.4	12.8	4.8	5.2	10.8	3.0	7.3	1.9	7.6	4.8	10.3	10.8	4.7	9.8	13.9
Обеспечение безопасности и промышленная очистка	5.0	..	1.8	4.1	..	3.6	5.4	1.8	..	3.6	3.1	4.4	3.9	3.1	..
Государственное управление и экстратерриториальные организации	3.4	10.9	2.7	2.5	3.4	1.2	7.0	1.3	..	1.5	12.6	6.0	6.5	4.2	5.0
Образование	3.1	5.6	4.2	4.3	8.0	2.0	5.5	1.5	8.9	2.3	2.8	5.4	6.8	11.4	7.1
Здравоохранение и соцобеспечение	9.1	9.8	5.8	10.4	19.5	4.1	11.2	2.6	8.4	4.9	7.8	15.2	7.3	19.3	14.4
Прочие сообщества	5.5	4.5	5.0	5.7	4.9	2.7	4.1	2.1	5.3	5.6	2.9	4.4	4.9	4.3	4.9
Частные домохозяйства	..	1.2	..	1.0	..	12.2	4.8	14.0	..	11.4	3.4	..	5.4	..	0.6
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Источник: OECD, *International migration u the financial crisis: Understanding the links u shaping policy responses*, 2009, Annex 2.