

талданған, осы талдау негізінде еліміздің ұлттық инновациялық жүйелерін қалыптастыру бойынша ұсыныстар берілген.

Resume

In article, on the base of complex part is system of united knowledjes (scient center of economy) Republic of Kazakhstan. Analyse of government expenses SRECW, on the base of this part was given recommendation about making national innovation system of our country.

УДК 331.5-054.6(574)

ПРАКТИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В США

А.А. Титков, А.А. Абжаппаров

Павлодарский государственный университет им. С. Торайгырова

В мировом аспекте США являются вторым центром иммиграции. Трудовые ресурсы данной страны исторически сложились именно за счет иммигрантов. Сейчас приезжая рабочая сила постоянно составляет от 5 до 15 %, а в прибрежных районах и больше. Ожидается, что в будущем доля иммигрантов должна увеличиться до 22 % [1].

Производя и потребляя национальную продукцию, выплачивая налоги и социальные взносы, делая сбережения, иностранные трудовые ресурсы оказывают заметное воздействие на хозяйственное развитие принимающих стран. Так, в США иностранные трудовые ресурсы создают ежегодно чистую прибыль в 10 миллиардов долларов. Вклад иммигрантов в производство ВВП был особенно существен в годы послевосенного широкомасштабного импорта рабочей силы.

Высокотехнологичные и инновационно-ориентированные отрасли народного хозяйства также во многом обязаны своим прогрессом активному привлечению высококвалифицированной иностранной рабочей силы. В сфере информационных технологий США работают 640 тысяч иностранцев, или 18,3% занятых в этой области. Индийские специалисты, не уступающие местным работникам по уровню профессиональной квалификации, но довольствующиеся гораздо более скромной оплатой труда по сравнению с ними, используются даже для модернизации компьютерной сети президента в Белом доме. Исследование, проведенное среди 4500 ученых и инженеров с высоким статусом, работавших в США, выявило среди них чрезвычайно высокую долю иммигрантов. Иностранное происхождение имели 60% авторов наиболее цитируемых трудов по физике и 30% - по другим естественным

наукам. Примерно четверть основателей или президентов биотехнологических компаний были также гражданами других стран [2, 3].

О вкладе иностранных трудовых ресурсов в научно-техническое развитие США свидетельствует тот факт, что в 1985-1999 годы 32% нобелевских лауреатов страны по химии имели иностранное происхождение. Показательно и то, что на долю уроженцев других стран в США приходится свыше 18% получателей наиболее известных патентов и премий за инновации [1].

Важно, что иностранные ученые привлекаются для исследовательской работы в тех сферах, которые оказывают огромное влияние на качество современной жизни: информационные и компьютерные технологии, сельское хозяйство, здравоохранение и медицина. Так, в США 24% иностранных ученых, работающих в университетах и других образовательных центрах, заняты в сфере медицинских наук и 17% - естественных.

Динамизм высокотехнологичных отраслей экономики во многом обусловлен привлечением лучших иностранных специалистов, а также предпринимателей или инвесторов [1]. Доля иностранцев среди занятых по найму специалистов в сфере информационных технологий достигает в США 18,3%.

Увеличение масштабов использования иностранных трудовых ресурсов сопровождается диверсификацией его способов и форм. Помимо работы по найму, широко практикуется деятельность иностранцев в качестве предпринимателей и самостоятельно занятых. Так называемый этнический бизнес, объединяющий предпринимателей и работников одного этноса, вносит немалый вклад в экономику принимающих стран. Благодаря предпринимательской активности иностранных трудовых ресурсов в США появились многие быстро развивающиеся деловые зоны, такие как:

- «Кориатаун» и «Маленький Сайгон» в Лос-Анджелесе;
- «Чайнатаун» в Окленде;
- «Маленькая Гавана» в Майами [4, 5].

На предприятиях, принадлежащих испаноязычным американцам, приходится 3% всех фирм и 1% национального дохода страны. Этнический бизнес получил наибольшее развитие в сервисе и торговле, прежде всего в уборке улиц и помещений, транспортных перевозках, ресторанном, гостиничном и туристическом деле, торговле продуктами питания и одеждой, в системе прачечных, ателье, парикмахерских, проникнув также в банковскую, страховую и другие сферы. Производственные предприятия иммигрантов создаются главным образом в швейной, кожевенной и пищевой промышленности, строительстве, но в последние годы они все шире распространяются также в издательском бизнесе, в сфере телекоммуникаций и информатики [6].

На современном этапе США сталкиваются со значительными потоками иностранных трудовых ресурсов, прибывающих в страну. Часть данного потока является нелегальным и нуправляемым.

Политика США в области привлечения иностранных трудовых ресурсов начала складываться после принятия декларации независимости. На протяжении длительной истории цели и методы принятой декларации были ориентированы на интересы развития экономической системы, внешнеполитическое положение США, отношение к иностранным трудовым ресурсам в американском обществе [7].

Начальный этап политики США в области привлечения иностранных трудовых ресурсов характеризовался отсутствием каких либо ограничений на их перемещение. Для стимулирования притока иностранных трудовых ресурсов был принят соответствующий федеральный закон «О миграционных процессах», сущность которого состояла в поощрении притока иностранных трудовых ресурсов для удовлетворения потребности экономики в рабочей силе.

С увеличением интенсивности движения иностранных трудовых ресурсов за последние 20 лет механизмы миграционного законодательства США совершенствовались в пользу того, чтобы сделать данный процесс более управляемым и эффективным с точки зрения развития отраслей экономики [7].

Нормативный характер по ограничению привлечения иностранных трудовых ресурсов в наибольшей степени проявлялся в период экономической депрессии, экономического спада и резкого роста безработицы. В данный период на практике была апробирована система въездных квот, количественного ограничения иностранной рабочей силы. Избирательную направленность привлечения иностранной рабочей силы устанавливал закон «Об национальных квотах по странам». Согласно данному закону ежегодное количество прибывающих иностранных трудовых ресурсов не должно было превышать 1,6% населения континентальной части США. В основном предпочтение отдавалось иностранным трудовым ресурсам из Европы. На постоянной основе ограничивалась возможность въезда в США выходцам из Азии, с определением ежегодной въездной квоты не более 150 тыс. человек. Подобные меры по мнению экономистов и политиков США обеспечивали сохранение этнического баланса, сложившегося в стране [1].

Трансформация процессов привлечения иностранных трудовых ресурсов в целостную систему норм была предпринята в 1952 году. В данный период учеными-экономистами, в частности Д. Массеем, была предпринята попытка сформулировать универсальную теорию по привлечению иностранных трудовых ресурсов [8, 9, 10]. В дополнении были определены мотивы, разрешающие допуск иностранных трудовых ресурсов:

- родственные связи;
- трудоустройство (наличие предложения о найме со стороны работодателя);
- наличие допустимого общегодового лимита допуска иностранных граждан в страну;

- возможная корректировка ограничений по принятию иностранной рабочей силы.

В 80-ые годы проблемы США в области незаконного въезда иностранных трудовых ресурсов оказались в фокусе законодательных процессов. Главная проблема состояла в том, государственные меры по управлению процессами движения иностранных трудовых ресурсов в итоге в малой степени давали ощутимые результаты. Так, например, не смотря на то, что для ирландских иностранных рабочих были созданы преимущественные условия с резервированием 48 тысяч виз ежегодно, по некоторым оценкам от 40 до 110 тысяч ирландцев находятся в США незаконно. Наибольшее число незаконных иностранных трудовых ресурсов прибывало в США из стран Латинской Америки через границу с Мексикой. Миллионы сезонных рабочих постоянно нелегально приезжают в страну чтобы подработать на американских фермах в период полевых работ по сбору урожая, при этом часть иностранной рабочей силы подвергается дискриминации в отношении социальных условий и заработной платы [1].

Более совершенные принципы системы привлечения иностранных трудовых ресурсов в США получили в 1990 году с принятием нового закона «Об иммиграции и гражданстве (Immigration and Nationality Act of 1990). Данный закон включал в себя следующие инновационные положения:

- модернизирована и расширена система преференций;
- введены новые категории иностранных трудовых ресурсов, связанные с целенаправленным трудоустройством и созданием новых рабочих мест;
- реализация программы «Этническое разнообразие», которая предоставляет шансы стать постоянным жителем США.

К числу государственных ведомств США, занимающихся вопросами перемещения иностранных трудовых ресурсов относится Министерство труда. К основным функциям данного министерства относятся:

- принятие решения о том, как отрицательно иностранные трудовые ресурсы смогут повлиять на рынок труда;
- рассмотрение вопросов о социальных расходах и нагрузке на государственный бюджет связанной с привлечением иностранных трудовых ресурсов;
- трудовая сертификация, в процессе которой работодатели предоставляют необходимые документы обосновывающие необходимость принятия на работу иностранного работника;
- трудовая аттестация при рассмотрении заявок на привлечение иностранных трудовых ресурсов, при этом работодатель принимает определенные обязательства по найму иностранного работника;
- публикация «списка А» (перечень профессий в которых особенно нуждается страна);

- публикация «списка В» (перечень избыточных профессий на американском рынке труда) [11, 12].

Также в США для усиления контроля над перемещением иностранных трудовых ресурсов созданы такие службы, как:

- Управление безопасности границ и перевозок (Directorate for Border and Transportation Security, DBTS);

- Бюро гражданства и иммиграции (Bureau of Citizenship and Immigration Services, BCIS) [13, 14, 15].

ЛИТЕРАТУРА

1. Кучеренко А. Контроль над миграционными процессами в США: тенденции эволюции / Мировая экономика и международные отношения. – 2009. – № 2. – С.75–83.

2. The Economist. 1999. – 21–27.08. – P.40.

3. Global Economic Prospects. Economic Implications of Remittances and Migration. World Bank, 2005. – <http://www.worldbank.org>

4. International Migration Report 2002. N.Y.: UN, 2002. - <http://www.un.org>.

5. World Migration Report 2005. IOM, 2005. – <http://www.iom.int>.

6. Borjas G. Heaven's Door: Immigration Policy and the American Economy. Princeton, 1999.

7. http://www.archipelag.ru/agenda/povestkaimmigratio/org_ustroistvo/USA/.

8. Massey D. World in Motion. Understanding International Migration at the End of Millennium. N.Y., 1998. – 452 p.

9. International mobility of the highly skilled. P.: OECD, 2001. – <http://www.oecd.org>.

10. World Economic and Social Survey 2004. International Migration. N.Y.-UN, 2004. – <http://www.un.org>

11. Лэндснесс К., Ньюланд К. Цели и методы иммиграционной политики США/Мировой опыт миграционной политики: ретроспектива и новейшие тенденции. М., 2004. – 244 с.

12. Иванов М.М. США: правовое регулирование иммиграционного процесса, М., 1998. – 480 с.

13. Trends in International Migration. P. : OECD, 2005. – <http://www.oecd.org>

14. International Migration Report 2002. N.Y.: UN, 2002. – <http://www.un.org>.

15. Tendences des Migrations Internationales, P: OECD, 2003. – <http://www.oecd.org>.

Түйіндеме

Мақалад АҚШ ресурсында шетел еңбекшілерін тартудың экономикалық тәжірибесі және тарихи аспектілері қарастырылған.

Resume

In clause it is considered historical aspects and economic experience of attraction of a foreign manpower in the USA.

УДК 331.5-054.6(574)

ИССЛЕДОВАНИЕ И АНАЛИЗ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ

А.А. Титков, А.А. Абжаппаров

Павлодарский государственный университет им. С. Торайгырова

В качестве исследования опыта привлечения иностранных трудовых ресурсов наиболее интересными с научной точки зрения являются такие страны, как страны ЕС (в том числе Франция, Германия, Финляндия), США, Канада.

Первый центр иммиграции сформировался в странах Западной Европы, где иностранную рабочую силу стали использовать на постоянной основе. Только в странах ЕС насчитывается 13 млн. иммигрантов и членов их семей, в том числе, около 8 млн. из стран, не являющихся членами ЕС [1].

Одной из причин разработки и внедрения механизмов привлечения иностранных трудовых ресурсов в странах Европейского союза (ЕС) стали негативные процессы демографической ситуации. С точки зрения привлечения дополнительных трудовых ресурсов и развития человеческого капитала все страны ЕС можно разделить на три подгруппы. В первую подгруппу входят те страны, где сохраняется благоприятная демографическая обстановка. Примером служат такие страны, как Великобритания, Ирландия, Нидерланды, Норвегия, Франция. В данных странах среднегодовой коэффициент естественного прироста населения (КЕПН) составляет в расчете на 1000 человек от «+3,5» до «+8,6» [1].

Вторую подгруппу образуют страны, где фактически уже не обеспечивается расширенное воспроизводство населения и имеет место нулевой КЕПН, что означает – простое замещение. В данном контексте можно отметить такие страны, как Австрия, Бельгия, Дания, Испания, Португалия, Швеция.