
ВЛИЯНИЕ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ НА ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

© 2015 Юрков Дмитрий Васильевич

кандидат экономических наук, доцент

Северный (Арктический) федеральный университет им. М.В. Ломоносова

163002, г. Архангельск, набережная Северной Двины, д. 17

© 2015 Малаев Владимир Валентинович

кандидат экономических наук, доцент

© 2015 Якунина Регина Петровна

Казанский (Приволжский) федеральный университет

420008, Республика Татарстан, г. Казань, ул. Кремлевская, д. 18

E-mail: yd72@mail.ru, vladimirmalaev@yandex.ru, regina92homa@mail.ru

Рассмотрено потенциальное влияние усиления миграции на особенности формирования и развития человеческого капитала. Проведена сравнительная характеристика человеческого потенциала и капитала мигрантов. Представлена статистика оценок нелегальной миграции.

Ключевые слова: миграция, миграционные процессы, нелегальная миграция, человеческий потенциал, человеческий капитал.

Особенности миграционных потоков в настоящее время часто связаны с завышенными ожиданиями относительно тех условий, которые может предоставить та страна, куда устремляется поток мигрантов. Если речь идет о минимальном обеспечении, работе социальных служб, то в странах Евросоюза этот минимальный набор действительно гарантирует более высокий уровень жизни, чем в большинстве стран, откуда идут миграционные потоки. Однако данный факт может быть отнесен только к низкоквалифицированной рабочей силе или только по отношению к людям, согласным на нахождение внизу сформированного социального общества. Если говорить о более высококвалифицированной рабочей силе, то она также выталкивается подобной ситуацией на периферию рынка труда. В данном случае (в отношении высококвалифицированной рабочей силы) срабатывает, с одной стороны, нерациональность поведения мигрантов, а с другой стороны, существующая проблема асимметрии информации при трудоустройстве нового работника. Прибывший мигрант фактически представляет человека, который может обладать достаточной квалификацией, но степень квалификации неизвестна изначально его работодателю (в новой стране это усложняется тем, что существует не-

доверие к вновь прибывшим и желание минимизировать свои риски при приеме на работу нового работника). Данная асимметрия информации создает все возможности для работодателя использовать мигранта за меньшее денежное вознаграждение, тем более что существующая в стране система трудоустройства достаточно часто формирует более выгодные условия для местного жителя по сравнению с прибывшим мигрантом, даже имеющим большую квалификацию. Нерациональность поведения мигранта может проявляться и в более завышенных ожиданиях в отношении условий пребывания в новой стране. Особенно это свойственно мигрирующей молодежи.

При рассмотрении эффективности миграции необходимо также учитывать значимость теневой экономики. Это связано с тем, что при использовании труда нелегальных мигрантов в ряде секторов экономики (строительство, сфера услуг и т.д.) необходимо учитывать и те условия, в которых приходится трудиться нелегальным мигрантам. В отношении европейских компаний известно, что только 2,8 % европейских компаний проходят ежегодную проверку на предмет использования нелегальной рабочей силы. Тогда как для обеспечения минимального контроля со стороны

государства необходимо осуществлять проверку, по меньшей мере, 10 % всех компаний и отдельных работодателей, это означает практически полное отсутствие контроля со стороны соответствующих государственных структур¹.

Что касается России, то государство, скорее, фиксирует трудовую миграцию, чем управляет ею. Мигранты выполняют в России, как правило, неквалифицированную работу. Лишь частично это лица со средним образованием: только в 1,1 % случаев работники приехали занимать должности на работах, требующих высокой квалификации².

В то же время поскольку потребность в привлечении иностранных работников, например, в 2013 г. оценивалась в 2,3 % от численности экономически активного населения, постольку и введение квот на такое количество трудовых мигрантов не должно приводить к возникновению негативных последствий на рынке труда³.

С учетом экспертных оценок нелегальной миграции (3,2-5,2 млн чел.) доля мигрантов может достигать 4,7-7,7 % от общей численности занятых⁴. Основными странами-донорами рабочей силы для России в настоящее время являются страны Центральной Азии (Таджикистан, Узбекистан, Киргизия), Украина и Китай. При этом миграционный поток из Таджикистана в Россию составляет 16 % от всей трудовой миграции в РФ. Экономика этой страны в значительной степени зависит от денежных переводов мигрантов, которые, по данным Всемирного банка, в 2011 г. составляли 31 % ВВП⁵.

При анализе миграционных потоков в странах Евросоюза необходимо учитывать, что усиление миграции потенциально влияет и на особенности формирования и развития человеческого капитала. Человеческий капитал и человеческий потенциал могут быть изменены в результате усиления миграционного процесса (и чем интенсивнее проходит процесс миграции неквалифицированной рабочей силы, тем интенсивнее происходящие изменения).

В экономической науке теория человеческого капитала сформировалась как вполне самостоятельное направление. Несмотря на многочисленные исследования в данной области, в науке пока нет четких определений и общепринятых разграничений понятий человеческого капитала и человеческого потенциала. Для раскрытия категории “человеческий потенциал” необходимо опреде-

лить ее отличия от категории “человеческий капитал”. В связи с тем что в российской экономической науке продолжает использоваться категория “трудовой потенциал”, необходимо исследовать различия и с этой категорией.

Носителями трудового потенциала являются только трудоспособные граждане. Носителем же человеческого потенциала будет все население страны, к которому относятся лица моложе и старше трудоспособного возраста. Несмотря на это, человеческий и трудовой потенциалы требуют инвестиций для сохранения и воспроизводства. Данные потенциалы имеют одинаковые ключевые параметры, а именно: численность населения (во втором случае трудоспособного населения); профессионально-квалификационные характеристики; запас здоровья; норма отдачи от инвестиций.

Важно подчеркнуть разницу между понятиями “человеческий капитал” и “человеческий потенциал”. В первом фиксируются произвольно, изолированно друг от друга выбранные свойства людей. Такие свойства можно выразить в стоимостной форме. Во втором случае все свойства должны рассматриваться во взаимосвязи, системно, на единой теоретико-методологической платформе и вне стоимостных оценок, прежде всего на основе установления социальной значимости функций человеческого потенциала⁶.

Рассматривая человеческий капитал, основное внимание обращают на инвестиции в человеческий капитал и оценку их эффективности (именно в этой связи усиление миграционного процесса неквалифицированной рабочей силы существенно занижает показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал в стране, принимающей мигрантов). Человеческий потенциал, в свою очередь, трактуется как “накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной и профессиональной компетентности, творческой, предпринимательской и гражданской активности, реализуемый в разнообразных областях деятельности и в сфере потребления”⁷.

Кроме того, под человеческим потенциалом обычно понимается наличествующий в определенном обществе ресурс. Такой ресурс дает возможность саморазвиваться в качестве самостоятельного элемента современной общечеловеческой культуры и цивилизации. Человеческий потенциал позволяет обществу, отдельной личности

успешно адаптироваться к изменяющимся природным и социальным условиям. Повышать свой духовно-моральный, научно-культурный и социально-экономический уровень. Быть способными внедрять в жизнь инновации, приближающие общество и его членов ко всем высшим достижениям общечеловеческой культуры⁸. Ядром человеческого потенциала при этом выступают способности, а его основой будут являться потребности. В свою очередь, готовности - это механизм, приводящий в действие и потребности, и способности.

Главными характеристиками человеческого потенциала общества являются численность населения, коэффициенты рождаемости и смертности, ожидаемая продолжительность жизни при рождении, профессионально-квалификационные характеристики населения, ожидаемая производительность труда, прогнозируемый валовой региональный продукт (ВРП) на душу населения, ожидаемый уровень заработной платы. Можно выделить также качественные и количественные показатели развития человеческого потенциала (к качественным характеристикам можно отнести динамику инвестиций в образование, медицинские услуги и другие инвестиционные блага, которые способствуют повышению производительности человеческого капитала)⁹.

За счет включения скрытых возможностей и качеств, которые не всегда реализованы в данный момент времени в данных условиях через повышение дохода, расширяется трактовка потенциала человека. С большим накопленным человеческим потенциалом индивидум не обязательно будет иметь большой доход (в отдельный конкретный промежуток времени). Тем не менее он будет иметь более качественный круг общения, творческий досуг. Как правило, такой человек будет иметь более высокое качество жизни и удовлетворенность ее различными аспектами.

Процесс первоначального накопления человеческого потенциала происходит в семье и в ближайшем окружении. Здесь проявляются такие факторы, как образование родителей, их ценностные установки и предпочтения, их уровень дохода, круг общения, интересы, творческая активность. Много зависит и от природных способностей самого ребенка. В случае миграции весь данный накопленный человеческий капитал (учитывающий особенности развития менталитета и мировосприятия индивида) и будет перенесен в

рамки функционирования и развития другого человеческого общества (с другим набором психологических, социальных и экономических институтов), что потребует определенных финансовых и временных затрат на процесс адаптации индивида к новым условиям существования.

Таким образом, сравнение нами категорий “человеческий капитал” и “человеческий потенциал” показывает, что понятие “человеческий капитал” входит в скрытом виде в понятие “человеческий потенциал”, поскольку человеческий потенциал не только фиксирует соотношение затрат на образование и здравоохранение с последующим исчислением их эффективности, но и выявляет момент саморазвития человека.

Рассматривая российскую экономику и особенности миграции в России (влияющие на характеристики человеческого капитала), нужно отметить и некоторые значимые отличия данного процесса миграции от процесса миграции в западных странах. В Европе процесс миграции населения протекает параллельно с процессом миграции производства (но в направлении из европейских государств в страны третьего мира)¹⁰. Значительные отличия в величине заработной платы приводят к необходимости перемещения производства в страны с более низкой оплатой труда. Соответственно возрастает инвестиционная активность за пределами европейских государств при одновременном снижении инвестиционной активности в самой Европе, а значит, потенциально уменьшаются возможности для трудоустройства мигрантов и создания новых рабочих мест. В развитых странах сохраняется в основном высокотехнологичное производство (с соответствующими требованиями к необходимому качеству человеческого капитала). Изменение структуры производства меняет и требования к рабочей силе. Увеличивается структурная безработица. Одновременно сокращение поступлений налогов с предприятий, определяющих направления производственной активности за пределами Евросоюза, сокращает возможности бюджета для реализации социальных программ. В России в отличие от Евросоюза, в настоящее время стоит вопрос развития производства на территории страны (в том числе и в рамках импортозамещения), т.е. в России процесс создания новых рабочих мест должен усиливаться.

Таким образом, если рассматривать существующий дисбаланс на рынке труда, то именно

структурное несоответствие количества и качества рабочей силы в различных сегментах рынка труда и на различных уровнях приводит к его наличию (т. е. фактически к безработице). Данный дисбаланс связан, в числе прочего, и с изменениями макроэкономических параметров (и в первую очередь с ситуацией экономического роста или спада в экономике). В свою очередь, интенсивность миграционных потоков определяется как ситуацией роста или спада в экономической системе, так и изменениями, происходящими на рынке труда.

В экономической теории миграция чаще всего рассматривается как позитивно влияющий на экономику феномен. В странах, в которые наблюдается усиление миграционного потока, происходит сокращение дефицита рабочей силы в отраслях с высокой безработицей (в отраслях, требующих значительного количества неквалифицированной рабочей силы), миграция позволяет увеличить отдачу от производственных ресурсов, сокращает общую безработицу и способствует экономическому росту. Однако при этом возникает и ряд негативных моментов, например, может усиливаться социальное напряжение в стране, принимающей мигрантов.

Для страны, из которой направляется миграционный поток, также теоретически существуют экономические преимущества. Из основных преимуществ можно выделить сокращение безработицы. Есть модели, доказывающие то, что мигрант почти всегда возвращает часть своего дохода обратно в страну, из которой он эмигрировал, что также может стимулировать экономический рост. Однако и в данном случае послед-

ствия не столь однозначно положительны: сокращение рабочей силы в стране, из которой эмигрирует население, приводит к сокращению безработицы часто лишь при весьма поверхностном рассмотрении ситуации (причем весьма неравномерно по анализируемым секторам экономики и отдельным профессиям и специальностям, что часто не учитывается, так как показатель рассматривается в целом по национальной экономической системе).

¹ Биктимиров Н.М., Литвинов А.А. Влияние национальных миграций на развитие регионального рынка труда на примере Республики Татарстан // Вестн. Удмуртского университета. 2013. № 2. С. 124.

² Скачкова Г.С. Трудовая деятельность иностранцев в России в контексте миграционной политики Российского государства // Миграционное право. 2013. № 2.

³ Биктимиров Н.М., Литвинов А.А. Указ. соч.

⁴ Чернина Е. Как мигранты влияют на экономику страны // Новостная служба портала ВШЭ. URL: <http://www.hse.ru/news/media/69297044.html>.

⁵ Там же.

⁶ Котырло Е.С. Человеческий потенциал и человеческий капитал как научные категории // Аудит и финансовый анализ. 2011. № 6. С. 3.

⁷ The Popular Economic Encyclopedia / ed. A.D. Nekipelov. Moscow, 2001.

⁸ Шингаров Г.Х., Задорожнюк И.Е. О соотношении понятий “человеческий потенциал”, “человеческий фактор” и “человеческий капитал” // Человеческий потенциал современной России. Москва, 2005. С. 26-41.

⁹ Котырло Е.С. Указ. соч. С. 3.

¹⁰ Фахрутдинова Е.В. Рынок труда в России и динамика его потребностей // Экономические науки. 2014. № 2 (111). С. 43-47.

Поступила в редакцию 06.07.2015 г.