

На правах рукописи



Преку Александр Днани Кофи

Миграция рабочей силы в Республике Гана: состояние и пути развития

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(специализация 8-экономика труда)

Автореферат на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

28 МАЙ 2009

Москва - 2009

Диссертация выполнена на кафедре управления миграционными процессами образовательного учреждения высшего профессионального образования (ГОУ ВПО) «Государственный университет управления»

Научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент,
Куценко Татьяна Ивановна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор,
Топилли Анатолий Васильевич

кандидат исторических наук
Елтяков Вадим Георгиевич

Ведущая организация: Экономический факультет
Московского государственного
Университета им. М.В. Ломоносова

Защита состоится «09» июня 2009 г. в 14 часов на заседании диссертационного совета Д 212.049.03 в ГОУ ВПО «Государственный университет управления» по адресу: 109542, г.Москва, рязанский проспект, д.99, зал заседаний Ученого совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Государственный университет управления»

Автореферат разослан «07» мая 2009 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 212.049.03
кандидат экономических наук, доцент,



Кашанова Е.В.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Внешняя трудовая миграция стала неотъемлемой составляющей международного рынка труда. В процессы обмена рабочей силой в общемировом масштабе вовлечены практически все страны и сотни миллионов людей, что свидетельствует о глобальной миграционной системе. Одним из сегментов этой системы, её подсистемой, выступает миграционное движение населения из африканских государств, в том числе из Республики Гана, которая согласно классификации ООН является одновременно страной донором и реципиентом трудовых ресурсов. При этом стабильно высокий отток рабочей силы из Ганы многократно превышающий приток трудовых мигрантов в страну повышает важность миграционных исследований, заставляет задуматься о влиянии миграции на экономический рост, уровень занятости собственного населения, оплаты его труда и в целом на общественное развитие государства.

Для Республики Гана такие исследования имеют особое значение, прежде всего, потому, что страна вплоть до 6 марта 1957 г. находилась под влиянием колониального господства Великобритании. После достижения государственного суверенитета, реформирования экономики в целях её развития темпами, соответствующими национальным нуждам отток рабочей силы, особенно высокой специализации в отсутствие четкой законодательной базы и комплексной системы государственной поддержки регулирования миграционных процессов может принести немало проблем и осложнений. Поэтому стратегическая важность социального управления столь важным для страны явлением не вызывает сомнений и требует глубокой теоретико-методологической разработки данного вопроса и формирования системного решения.

Степень разработанности проблемы. В последние годы, когда внешняя трудовая миграция стала самой массовой и динамичной составляющей миграционного движения, интерес к ней в мире особенно возрос.

Научным центром изучения демографии и миграции населения в Гане является Институт демографических исследований при университете Легон. Однако из-за недостатка финансирования он не имеет возможности осуществлять работу на систематической основе.

Труды исследователей из африканских стран, в том числе Республики Гана, главным образом, сосредоточены на проблемах социально-экономического развития отдельных государств и всего африканского региона. Среди немногочисленных исследований по миграции выделим труды:

Куэку Твим-Баау, по проблемам внутренней и внешней миграции африканского населения, роли возвратной миграции для национальных экономик, инвестированию средств, полученных от миграции в развитие сельскохозяйственного сектора.

Делоня Довле по изучению масштабов и последствий выезда дипломированных медицинских работников из Республики Гана, а также поиску возможностей их возвращения и сохранения в национальной системе здравоохранения.

Тэчиуа Мену, о гендерных особенностях международной миграции из стран Западной Африки.

Адеранти Адепожи, по выявлению современных тенденций и перспектив свободного перемещения населения государств Западной Африки в целях трудоустройства в странах-членах ЭКОВАС.

Значительный вклад в разработку проблемы территориальных межстрановых перемещений рабочей силы внесли такие зарубежные авторы как М.Абелла, Р. Харрис, А.Льюис, К. Кайндбергер, Е.Ли, П. Стокер, М.Тодаро, П.В. Крикер др.

Влияние миграции на состав трудовых ресурсов изучали зарубежные ученые, такие как Д.Дюфор, И.Крозе, А.Сови. Эти работы рассматривались не только как источники, содержащие обширный фактический материал, но и как труды по методологии сопряженного изучения демографических составляющих трудовых ресурсов.

Огромный вклад в исследование международной миграции рабочей силы внесли российские ученые, поэтому в данной работе мы широко используем их труды.

В начале 1990-х годов в РФ сложился ряд профессиональных научных коллективов, специализирующихся на изучении современных миграционных явлений в Институтах РАН: Народнохозяйственного прогнозирования; Социально-экономических проблем народонаселения; Международных экономических и политических исследований. Крупнейшим в России центром изучения проблем народонаселения с 1967 года стала кафедра народонаселения МГУ им. М.В. Ломоносова, осуществляющая с 1998 года выпуск научной серии «Международная миграция населения: Россия и современный мир».

Теоретическими вопросами анализа процесса миграции рабочей силы занимались российские экономисты, демографы и социологи, в частности, Б.Д.Бреев, Г.С. Вечканов, Г.С.Витковская, В.А. Ионцев, И.В. Ивахнюк., Ж.А. Зайончковская, Т.И. Заславская, В.М.Кабузан, А.Н. Каменский, Л.В. Макарова, И.А. Малаха, В.М.Моисеенко, В.И. Переведенцев, Л.Л. Рыбаковский, С.В. Рязанцев, Н.М. Токарская, А.В.Топилин, Е.В. Тюрюканова, Б.С. Хорев, В.Н.Чапек, Л.С. Чижова и др.

Общетеоретические вопросы занятости рабочей силы освещены в работах Н.А.Волгина, А.Я. Кибанова, А.Е.Котляра, Л.А. Костина, Е.В. Митрофановой, Ю.Г. Олегова, Б.В. Ракитского, А.И. Щербакова и др.

Изучением государственного регулирования миграционных процессов занимаются Е.В. Балацкий, В.А. Волох, Т.М. Регент, Ю.В. Рошин, С.Б.Ягодин и др.

Целью диссертационного исследования является разработка теоретических основ управления эмиграционными процессами в РФ.

В соответствии с поставленной целью определены следующие **задачи**:

- уточнить ключевые понятия в сфере трудовой миграции;
- проанализировать современные подходы к регулированию межгосударственной миграции населения;

- выявить основные факторы, влияющие на миграционную мобильность населения Республики Гана;
- проанализировать ситуацию на национальном рынке труда в эпоху трансформаций;
- исследовать процессы и последствия трудовой миграции из Республики Гана;
- изучить миграционную систему Республики Гана, выявить проблемы, снижающие эффективность её работы;
- разработать приоритетные направления развития миграционной политики Республики Гана в сфере регулирования трудовой миграции населения.

Объектом настоящего исследования выступают миграционные процессы из Республики Гана. Предмет диссертационной работы- механизмы регулирования трудовой эмиграции.

Теоретические и методологические основы исследования. Диссертационное исследование базируется на теоретических разработках отечественных и зарубежных исследователей в области демографии, рынка труда и социального управления, аналитические обзоры современных демографических, экономических и миграционных тенденций, а также обширный исторический и статистический материал официальных источников Республики Гана.

В качестве информационных источников диссертации использованы документы Организации объединенных наций (ООН), Международной организации по миграции (МОМ), Международной организации труда (МОТ), Африканского экономического сообщества (АЭС), Экономического сообщества западноафриканских государств (ЭКОВАС), а также материалы Министерств и ведомств Республики Гана: Министерства по труду, Департамента управления миграцией и демографией; государственной статистической службы, миграционной службы, ведущих университетов страны.

В ходе подготовки диссертации использовались: справочники, обзоры, бюллетени и другие публикации международных и региональных организаций,

национальная статистика африканских стран. Привлекалась также информационная литература Института Африки РАН.

В связи с узостью национальных статистических исследований в работе было уделено большое внимание данным, опубликованным в различных экономических журналах развитых стран

Основные методы исследования. В ходе исследования использовались общенаучные методы: системный, структурно-функциональный анализ и синтез, обобщение, сравнение, и анализ документов, сравнительно-исторический и статистический методы.

Научная новизна работы заключается в том, что предлагаемый подход к решению проблемы оптимизации системы управления трудовой эмиграцией в Республике Гана разрабатывается впервые: автором обосновывается возможность использования конкретных достижений и наработок, успешно применяемых в странах мира, для формирования и развития миграционной политики Ганы.

В результате выполненного исследования получены и обоснованы следующие положения, выносимые на защиту:

- расширены базовые понятия в сфере трудовой миграции и их классификация;
- проанализированы современные подходы к регулированию межгосударственной миграции населения;
- выявлены основные факторы, влияющие на миграционную мобильность населения Республики Гана;
- охарактеризована ситуация на национальном рынке труда Республики Гана в эпоху трансформационных преобразований;
- определены особенности, тенденции и закономерности миграции рабочей силы, а также последствия трудовой эмиграции из Ганы;
- проанализирована эволюция систем занятости и миграции населения в Республике Гана, выявлены проблемы, снижающие эффективность их деятельности;

- предложен комплекс социально-экономических и политических мероприятий для совершенствования трудовой миграции Ганы с другими государствами.

Практическая значимость исследования заключается в разработке направлений и методов повышения эффективности государственного управления трудовой миграцией в условиях рыночной экономики. Предложенная автором комплексная система методов управления миграцией рабочей силы позволяет более полно и рационально решать задачи практического использования трудовых ресурсов.

Положения и выводы диссертационного исследования могут быть учтены и использованы в практической деятельности государственных и негосударственных структур, в функции которых входит решение вопросов миграции, управление трудовой миграцией, деятельность по трудоустройству ганских граждан на работах временного или постоянного характера с перемещением в другую местность или страну. Они могут быть использованы при разработке Концепции государственной миграционной политики Республики Гана.

Апробация результатов исследования Основные положения и результаты диссертационного исследования обсуждались на заседаниях кафедры «Управление миграционными процессами», международных конференциях и круглых столах, успешно реализуются в учебном процессе ГУУ в рамках дисциплин «Международная миграция» и «Трудовая миграция» для студентов очной формы обучения специальности «Менеджмент организации»-080507 специализации «Управление миграционными процессами».

Основное содержание и результаты диссертационного исследования нашли отражение в 4-х опубликованных научных статьях в изданиях, рекомендованных ВАК РФ, общим объемом 1.83 п.л.

Объем и структура работы обусловлены целью, задачами и логикой исследования. Диссертационная работа состоит из введения, двух глав,

заключения, списка литературы из 135 наименований, из них 90 на английском языке. В работе содержатся таблицы, составленные автором на основе обработки первичных материалов, систематизирующие статистические данные за рассматриваемый в диссертации временной период. Общий объем работы – 147 страниц, включая 23 таблицы и 3 рисунка, 1 приложение.

Во «**Введении**» обоснована актуальность темы исследования и дана характеристика степени разработанности исследуемой проблемы; определены цель, задачи. Объект и предмет исследования, раскрыта его теоретическая, методологическая и информационная основа; сформулированы наиболее существенные результаты исследования, отражена их научная новизна: подтверждена достоверность полученных результатов, их значение для теории и практики.

Первая глава «**Теоретико-методологические аспекты исследования трудовой миграции**» посвящена анализу категориального аппарата данной исследовательской области, современных подходов к формированию миграционной политики и управлению миграцией на трех уровнях: глобальном, международном региональном и национальном, а также факторов, влияющих на миграционную мобильность населения Республики Гана.

Во второй главе «**Занятость и миграция населения в Республике Гана: состояние дел, проблемы, перспективы**» исследованы основные этапы и особенности развития экономики РГ с момента обретения ею суверенитета, сфер занятости местных граждан и работников – мигрантов на национальном рынке труда в эпоху трансформационных изменений. Проведен анализ трудовой миграции из Республики Гана и наиболее значимых её последствий. Исследованы механизмы регулирования занятости и трудовой миграции в Гане. Выявлены факторы, снижающие эффективность, проводимых мероприятий, с учетом которых разработаны возможные пути оптимизации регулирования трудомиграционных процессов.

В «**Заключении**» сформулированы основные выводы по результатам диссертационного исследования.

Основные положения и результаты исследования, выносимые на защиту

1. На основе проведенного анализа понятийного аппарата в сфере трудовой миграции установлено, что миграция - это сложное, многогранное явление, требующее системного подхода, продуманных, скоординированных, целенаправленных решений не только на национальном, но и региональном, а в последнее время, на глобальном уровнях. Чтобы координация и международное сотрудничество были успешными, необходим общепонятный язык. Для целей данного исследования уточнены ключевые понятия, обоснована целесообразность использования дефиниций, содержащихся в Конвенции ООН 1990 г. Предложена авторская классификация трудовой миграции.

Учитывая, что миграционными вопросами занимаются различные структуры, включая правительства как отправляющих, так и принимающих стран, полицию, пограничные службы, правительственные и неправительственные организации, а также самих мигрантов, каждая из этих групп может (формально и неформально) выработать свои определения, в соответствии со своей точкой зрения. Именно поэтому к началу XXI в зарубежной и отечественной литературе появились десятки определений миграции населения, причем, каждое из них по-своему характеризует это явление. Сегодня даже по ключевым категориям международных мигрантов нет единого понимания.

По определению известного российского исследователя в сфере международной миграции населения В.А. Ионцева, трудовая миграция (миграция рабочей силы) представляет собой межпоселенные перемещения трудоспособного населения, имеющие, как правило, возвратный характер после завершения трудовой деятельности. Она включает в себя постоянную,

сезонную и маятниковую миграции. Особая ее разновидность - нелегальная иммиграция¹.

Установлено, что наиболее проработанным документом в сфере регулирования международной трудовой миграции в современный период, содержащем определения трудящихся мигрантов и их подкатегорий является Конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, принятая Генеральной Ассамблеей ООН в резолюции 45/158 от 18 апреля 1990г.². Исходя из того, что Республика Гана ратифицировала её³, признав таким образом, принципы и положения, содержащиеся в данном документе, а также приоритет этого правового акта над национальным законодательством, в нашем исследовании за основу взяты термины, используемые в ней для характеристики трудовой миграции и трудящихся-мигрантов.

Термин «трудящийся-мигрант» означает лицо, которое будет «заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является». Общее понятие трудящегося-мигранта конкретизируется в определениях отдельных категорий мигрантов данной Конвенции следующим образом:

- *приграничный трудящийся* означает трудящегося-мигранта, который сохраняет свое обычное место жительства в соседнем государстве, в которое он или она обычно возвращаются каждый день или, по крайней мере, один раз в неделю;

- *сезонный трудящийся* означает трудящегося-мигранта, работа которого по своему характеру зависит от сезонных условий и выполняется только в течение части года;

- *моряк*, охватывает также рыбаков, означает трудящегося-мигранта, нанятого для работы на судне, зарегистрированном в государстве, гражданином которого он или она не является;

¹ См.: Ионцев В.А. Миграция населения. Международная миграция. Вып. 3/под общ. ред. О.Д.Воробьевой 2001. С. 107

² Дата вступления в силу: 1 июля 2003 года.

³ Гана ратифицировала Конвенцию ООН 1990 года «О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» 8 сентября 2000 года.

- *трудоустроенный, занятый на стационарной прибрежной установке*, означает трудоустроенных-мигрантов, нанятых на работу на прибрежной установке, находящейся под юрисдикцией государства, гражданином которого он или она не является;

- *трудоустроенный, работа которого связана с переездами*, означает трудоустроенного-мигранта, который, обычно проживая в одном государстве, вследствие характера своей работы вынужден переезжать в другое государство или государства на короткие периоды;

- *трудоустроенный на проекте* означает трудоустроенного-мигранта, допущенного в государство работы по найму на определенный срок для работы исключительно по конкретному проекту, осуществляемому в этом государстве его или ее нанимателем;

- *трудоустроенный целевого найма* означает трудоустроенного-мигранта:

а) который послан его или ее нанимателем на ограниченный и определенный период времени в государство работы по найму для выполнения конкретных функций или обязанностей; или

б) который, в течение ограниченного и определенного периода времени выполняет работу, требующую профессиональных, коммерческих, технических или иных специальных навыков; или

в) который по просьбе его или ее нанимателя в государстве работы по найму выполняет в течение ограниченного и определенного периода времени работу, носящую временный или краткосрочный характер; и который должен покинуть государство работы по найму либо по истечении разрешенного периода пребывания, либо раньше, если он или она более не выполняет этих конкретных функций или обязанностей или не занимается этой работой;

- *трудоустроенный-мигрант, работающий не по найму*, означает трудоустроенного мигранта, который занимается вознаграждаемой деятельностью, отличной от работы по договору найма. Он обеспечивает себя за счет такой деятельности средства своего существования, работая, как правило, самостоятельно или совместно с членами своей семьи, а также любого иного трудоустроенного-мигранта,

признаваемого трудящимся, работающим не по найму, в соответствии с применимым законодательством государства работы по найму или двусторонними или многосторонними соглашениями»⁴.

2. На основе анализа современных подходов к регулированию межгосударственной миграции населения определены уровни разработки и реализации миграционной политики: мировой, международный (региональный) и национальный (государственный), их сущность, объекты и субъекты.

Установлено, что сущность миграционной политики на каждом уровне заключается в следующем:

- на глобальном уровне - в создании универсального механизма регулирования миграционных перемещений),

- на международном (региональном) уровне - в формировании унифицированных подходов к регулированию миграции в рамках межгосударственных интеграционных объединений;

- на национальном уровне – в содействии социально-экономическому развитию государства и его демографической составляющей, управлении миграционными процессами с целью предотвращения тех из них, которые считаются нежелательными с точки зрения интересов страны, а также соблюдении прав и свобод человека и гражданина.

Субъектами политики выступают:

- на универсальном уровне - международные организации (ООН, УВКБ ООН, МОТ, ЮНЕСКО и др.), разрабатывающие основу нормативной базы по вопросам международной миграции.

- на международном (региональном) уровне - межправительственные организации государств-членов интеграционных объединений (ЕС, НАФТА, ЭКОВАС, МЕРКОСУР и др.).

- на национальном уровне – государства-участники миграционного обмена.

⁴ См. Конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, принята Генеральной Ассамблеей ООН в резолюции 45/158 апреля 1990.

Отмечается, что на мировом уровне разработаны не только стандарты в сфере регулирования международной трудовой миграции, но и пути их распространения, контроля над соблюдением. Однако многие принятые на международных конференциях документы и резолюции долгие годы остаются не вступившими в силу по причине их ратификации незначительным числом стран - участников договоров. Подчеркивается, что правительство каждой страны суверенно в своем праве определять направления и цели миграционной политики. Но при разработке комплекса мер, регулирующих процессы миграции, государство обязано придерживаться определенных правовых норм и стандартов, закрепленных в документах международных организаций.

Начиная со второй половины XX века, важнейшей особенностью мирового хозяйства стала активизация интеграционных процессов между государствами одного региона, обусловленных, главным образом, взаимозависимостью национальных экономических систем. Это способствовало формированию межправительственных институтов для выработки и реализации единой политики, в том числе миграционной, для государств-членов этих интеграционных союзов⁵. Определенные шаги в направлении экономического сотрудничества сделаны Республикой Гана и другими африканскими странами.

Поскольку миграционные процессы оказывают многоаспектное влияние на страны эмиграции и иммиграции, государство, осуществляя экономическую политику, не может не регламентировать процессы трудовой миграции. С этой целью оно проводит определенную миграционную политику.

Во всех промышленно развитых странах созданы государственные органы, которым поручено решение вопросов, связанных с перемещением иностранной рабочей силы через национальные границы.

Общим для всех стран иммиграции является положение о том, что, несмотря на имеющееся законодательство, его применение зависит от

⁵ См. подробнее, МОМ, 2006, С. 211-220.

колебаний конъюнктуры рынка труда, специальности и квалификации мигранта, от страны его происхождения.

В миграционной политике государств, из которых происходит отток трудовых ресурсов, в большинстве случаев используются такие методы как:

- стимулирование трудовой миграции;
- ограничение трудовой миграции;
- создание условий для реэмиграции;
- создание условий для адаптации реэмигрантов на родине.

Анализ позволил сделать вывод о том, что в настоящее время только 19% суверенных государств не регулируют уровень иммиграции, тогда как политику в отношении эмиграции не проводят 55% государств мира.

3. Выявлены основные факторы, влияющие на миграционную мобильность населения Республики Гана: эколого-географические, этно-демографические, военно-политические, социально-экономические.

Миграционные установки любого человека (потенциального мигранта) формируются в результате воздействия объективных и субъективных факторов миграции и являются их совокупным результатом. Объективные факторы, будучи первичными, служат основой формирования миграционного поведения. Однако результирующие миграционные установки происходят только в том случае, если у потенциального мигранта объективные факторы адекватно сочетаются с субъективными. К их числу следует отнести: удовлетворенность природно-географическими характеристиками территории (климатом, почвенными и водными ресурсами и пр.); здоровье и самочувствие человека; этническое самосознание, желание исповедовать этническую религию, стремление на этническую родину; стремление к общению с родственниками и знакомыми, желание говорить на родном языке

Автором сфокусировано внимание на объективных факторах и возможности воздействия на них. Особо подчеркивается, что с позиций управляемости их важно разделить на следующие группы:

- *неуправляемые; или постоянно действующие факторы.* Например, такие как: географическое положение местности и природные компоненты (метеорологические, геологические, фито- и зоогеографические) природные бедствия и катаклизмы, которые чаще всего способствуют оттоку населения, чем все остальные факторы;
- *факторы, которые могут регулироваться косвенным воздействием* и постепенно изменить. К их числу относятся уровень освоения территории, создание инфраструктуры, половой, возрастной и этнический состав населения, а также состав населения по продолжительности проживания;
- *факторы текущего регулирования, или регулируемые переменные.* Увеличение заработной платы, установление и отмена льгот, кадровая и национальная политика, условия жизни и обеспеченность рабочими местами населения.

Обращается внимание на сложность в четком разделении факторов миграции, что совпадает с точкой зрения известного российского ученого А.Г. Вишневого, считающего, что «Трудно разделить экономические и социальные факторы миграции».⁶

По мнению автора, эффективное развитие страны возможно при комплексном подходе к формированию условий, обеспечивающих рациональную организацию труда, миграцию населения и повседневную жизнь людей.

4. Проанализировано развитие экономики и сфер занятости на национальном рынке труда в эпоху трансформационных преобразований.

После обретения суверенитета в Гане несколько раз изменялся политический курс от социалистического пути развития, до капиталистического. От плановой экономики страна перешла к рыночным отношениям. Трансформировались и подходы к регулированию процессов занятости и миграции населения. В последние два десятилетия рынок труда Ганы претерпел ряд изменений под воздействием глобализации, а также

⁶ Курс демографии/ Под ред. А.Я. Боярского. _М., 1974. С. 192

вследствие снижения ведущей роли правительства в производственной экономической деятельности. Однако структура экономики страны, характеризующаяся чрезмерной зависимостью от производства сырья (например, сельскохозяйственной продукции, лесоматериалов, золота) и большой долей неформального сектора, практически не изменилась с момента получения Ганой статуса независимого государства в 1957 г. Сельскохозяйственный сектор остаётся доминирующим, поскольку в нём заняты приблизительно две трети от общего числа рабочей силы⁷. Этот сектор составляет практически половину Валового Внутреннего Продукта (ВВП) страны. Сельскохозяйственное производство, имеющее в основном небольшой масштаб, сконцентрировано на выращивании какао и основных продовольственных культур. Продолжает расти сектор услуг, доля которого в ВВП страны занимает второе место. Третье место по объёму валютных поступлений в государственный бюджет занимает туристический сектор. По оценкам Ганской туристической палаты к концу 2005г. доходы от него составили 900 млн.долл.

Однако низкие темпы экономического роста в стране негативно сказываются на социально-экономической ситуации, расширению масштабов бедности. Поэтому многие ганцы единственным способом улучшения своих жизненных условий и условий своих семей считают эмиграцию. Масштабы социального кризиса в Гане указывают на то, что стране требуется четко сформулированная политика, нацеленная на решение важнейших проблем в социальной сфере.

Проблема занятости молодежи и лиц среднего возраста сегодня стоит на первом месте и выходит за пределы регулирования внутреннего рынка труда Республики Гана. Особую тревогу вызывает устойчивая тенденция к оттоку педагогических и медицинских работников в другие сектора национальной экономики и за рубеж. Подтверждением тому, что эти процессы будут и дальше развиваться могут служить, как демографические показатели, так и намерения

⁷ National Population Council Ghana, 2005

потенциальных мигрантов. К примеру, стабильно увеличивается количество медсестер, запрашивающих подтверждения своей квалификации для работы за рубежом. Так, в 2001 г. их насчитывалось 915 человек⁸, а за период с 2000 г.-2002 г. оно увеличилось до 2180 человек. Этот факт является прямым свидетельством их намерений покинуть страну в поисках лучших возможностей⁹.

Из всех причин миграции граждан Республики Гана за рубеж (политических, идеологических, родственных, экономических и т.п.) основной является экономическая, преследующая целью хотя бы временное трудоустройство с относительно высоким уровнем жизни.

5. Выявлены особенности, тенденции и закономерности миграции рабочей силы, а также последствия трудовой миграции из Республики Гана для самих граждан, государства и общества.

Выезд граждан Ганы для работы в другие страны в современный период приобрел угрожающий характер. Следует отметить, что очень сложно получить данные о численности выезжающих из страны трудовых мигрантов из официальных источников, из-за несовершенства системы учета, но их косвенно можно вычлениить из статистики транспортных компаний, а также из других, прежде всего, зарубежных источников. По экспертным оценкам, 3 млн. граждан Республики Гана проживает за границей, что составляет 15% всего населения страны¹⁰.

В миграционных потоках преобладают молодые люди в возрасте от 18 до 45 лет мужского пола¹¹, но доля женщин-мигрантов постоянно увеличивается. Так, за период с 1960г. по 1990 г. она возросла с 41% до 47%.

Самый массовый отток из страны представлен высококвалифицированными медицинскими, педагогическими, инженерно-

⁸ В действительности, в 2001г. из Ганы для работы за границей выехало 1209 медсестер, в то время как в 1999 г. их насчитывалось 387человек.

⁹ Nurses and Midwife's Council Register, 2002.

¹⁰ Twum-Baah, 2004г.

¹¹ International Organization for Migration (2002), Remittance to Africa and their Contribution to Development, Migration Policy and Research Programme Working paper, July.

техническими специалистами. Среди выпускников вузов он достигает 60% всего миграционного потока из страны. Из них 26-35% человек уезжают в США, многие устремляются в Великобританию, Канаду, государства ЕЭС, ЭКОВАС, страны Персидского Залива и другие государства.

Согласно статистическим оценкам Службы здравоохранения Республики Гана, только в 2002 году число врачей, работавших в других странах мира составило: в США-1200 человек, в Великобритании-300 чел., в ЮАР - около 150 чел., в Канаде- 50 чел.¹². В результате соотношение врачей к населению страны постоянно уменьшается. Так, в 2004 году оно составило 1:17489 чел. в Гане и 1:300 чел. в Великобритании¹³, что свидетельствует о более чем 5-кратной разнице. Причем, такая тенденция является типичной для всего африканского континента, где проживает 13% населения планеты, на которых приходится 3% врачей и 5% медсестер, что в семь раз меньше, чем в Европе¹⁴.

Работники с низкой квалификацией, в большинстве своем выезжают в южную или северную части Африки. Значительное число ганцев трудится в Ливии, имеющей относительно либеральное иммиграционное законодательство и более высокий обменный курс национальной валюты. Ганские специалисты высокой квалификации тоже работают в соседних африканских странах. Как, например, врачи в Камеруне, Ботсване, Замбии, Лесото, ЮАР¹⁵. Однако доля высококвалифицированных специалистов из Ганы в государствах Африки не велика.

Включение ганцев в потоки международной трудовой миграции имеет неоднозначные последствия для самих мигрантов, национальной экономики и общества. Несомненно, возможность найти работу, относительно хороший заработок, получить новый жизненный опыт, использовать его в будущем на благо себя и своей семьи является благом для индивидуума, а значит, в конечном счете, и для общества.

¹² Служба здравоохранения Ганы, 2000г.

¹³ Delo Dovlo, A review of Migration of Africa's Health Professionals, Ministry of Health, Ghana, 2004.

¹⁴ United Nations report on Health Profession, 2000, 2004.

¹⁵ Yearly journal «Medical Profession and it Activities» 2008

Наиболее важным преимуществом, получаемым от трудовой миграции являются денежные переводы мигрантов, а также финансовые вложения вернувшихся специалистов в социальное развитие страны. Согласно данным Центрального государственного банка Республики Гана, зарубежные почтовые переводы как источник поступления иностранной валюты можно поставить на четвертое место после прибыли, получаемой от экспорта какао, золота и развития туризма. По информации банка развития сельского хозяйства сумма в 400\$ млн. в 2006г. сыграла решающую роль в установлении макроэкономической стабильности, а также обеспечила 86% государственного финансирования сельского хозяйства в стране.

Негативные последствия трудовой миграции из страны связаны, прежде всего, нелегальной миграцией, а также с выездом высококвалифицированных специалистов.

Ежегодные отчеты Министерства здравоохранения свидетельствуют о том, что проблемы кадрового обеспечения учреждений здравоохранения страны все более обостряются. За последнее десятилетие, страна потеряла только 50% медсестер, выехавших для работы в Великобритании, США и Канаде.

Начиная с 1998 года оценка прямых потерь Республики Гана от миграции высококвалифицированных специалистов из страны составила 63 млн. долларов США, а экономия Великобритании достигла суммы в 117 млн. долларов США¹⁶.

Учитывая, что массовый выезд из страны высококвалифицированных специалистов оказывает негативное воздействие на состояние ряда жизненно важных отраслей национальной экономики, правительству следует отойти от пассивной функции «привратника» и перейти к активному регулированию миграционных процессов.

б. Проанализирована эволюция систем занятости и миграции населения в Республике Гана, выявлены проблемы, снижающие эффективность их деятельности.

¹⁶ New Internationalist, 2005.

Для осуществления программ социально-экономических преобразований, имеющих целью окончательное освобождение от различных форм неокolonизма и достижения полной самостоятельности, независимому государству Гана потребовалось изменить законодательство, сформировать политику в сфере занятости и миграции населения, а также предусмотреть её организационное обеспечение, инструменты реализации и финансирования.

Институтами, обеспечивающими реализацию государственной политики в сфере занятости и миграции населения в Республике Гана в настоящее время являются: Министерство труда и молодёжи, Министерство экономического планирования и регионального сотрудничества; Национальный комитет планирования и развития; Иммиграционная служба Республики Гана; Национальный совет по вопросам народонаселения, Департамент учёта смертности и рождаемости, Служба статистики, Министерство внутренних дел и другие.

Ориентиром для формирования новой политики занятости населения Республики Гана служат Конвенции и Рекомендации ООН, МОТ, Британского содружества наций (ныне Содружество), Союза Африканских Государств, членом которых она является.

За период с 1957 года государство ратифицировало сорок шесть конвенций МОТ по вопросам организации трудовой деятельности¹⁷.

Важным шагом на пути к совершенствованию управления процессами внешней трудовой миграции можно считать тот факт, что в 2000 году Гана подписала и ратифицировала Конвенцию ООН 1990 г. «О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей».

В рамках межгосударственных интеграционных объединений, Гана стала участницей ряда соглашений по вопросам трудовой миграции. В их числе:

- Договор Абуджа 1993г., предусматривающий создание условий для облегченного передвижения рабочей силы в западноафриканском регионе на период до 2025г.

¹⁷ www.un.org

- Соглашение о межгосударственном обмене медицинскими работниками стран - членом Содружества от 18 мая 2003 года.
- Протокол об обмене педагогическим персоналом между государствами - членами Содружества 2004 г.

Проведенный анализ позволил заключить, что суверенным государством Гана проделана не малая работа по формированию политики, её правового и институционального обеспечения в сфере занятости и миграции населения. Однако до настоящего времени не создана система их эффективного регулирования.

Среди проблем снижающих эффективность предпринимаемых государством мер в сфере регулирования занятости и миграции населения в Гане выделим следующие: недостаток денежных средств, несовершенство паспортной системы, отсутствие межведомственной координации, коррупция и др.

6. Предложен комплекс социально-экономических и политических мероприятий для совершенствования трудомиграционного обмена Республики Гана с другими государствами.

С учетом положений концепции управления миграцией, разработанной МОМ, основополагающих конвенций и рекомендаций ООН и МОТ, а также практики государств мира, приоритетными направлениями действий на рынке труда Республики Гана в области регулирования трудовой миграции на современном этапе должны стать:

- четкое распределение и долгосрочное закрепление функций государственных органов, в компетенцию которых входят вопросы, касающиеся регулирования внешней трудовой миграции; усиление координации и взаимодействия между ними;
- формирование в общественном сознании ганцев понимания важности и роли легальной внешней трудовой миграции в деле скорейшей адаптации трудового и интеллектуального потенциала Республики Гана к требованиям международного рынка труда;

- разработка стратификации регионов в соответствии с экономическими, демографическими, социальными и геополитическими интересами Ганы: хозяйственно-экономической (выделение регионов, испытывающих дефицит и нехватку рабочей силы); отраслевой (выявление приоритетных отраслей, в которых труд работников мог бы дать максимальный экономический эффект); профессиональной (систематизация наиболее востребованных и незаполненных по отраслям вакансий).
- координация действий министерств труда и образования в организации системы подготовки и переподготовки различных категорий специалистов в том числе сферы внешней занятости, работающих в коммерческих, общественных и государственных структурах, во избежание подготовки не нужных специалистов одним министерством, и оплаты пособий по безработице другим министерством;
- разработка и реализация комплекса мер по научно-методическому и информационно-статистическому обеспечению внешней трудовой миграции. Создание единой базы данных по всем категориям трудящихся-мигрантов. Персонифицированный учет и контроль иммиграционных и эмиграционных потоков. Составление бюллетеней о состоянии миграции, прогнозах развития миграционной обстановки;
- присоединение к международным конвенциям ООН, МОТ, регулирующим статус трудящихся-мигрантов, отвечающих экономическим и социально-политическим интересам Республики Гана;
- развитие сотрудничества с международными организациями, государствами участниками интеграционных объединений по вопросам, связанным с регулированием внешней трудовой миграции.

Что касается организационного обеспечения эмиграционной политики Ганы, целесообразно использовать инструментарий, широко применяемый и положительно зарекомендовавший себя в других странах мира:

- упорядочение выдачи национальных и заграничных паспортов; введение квот на выезд отдельных категорий работников, установление сроков обязательной работы после завершения образования за государственный счет;
- жесткие требования к фирмам-посредникам, занимающимся вербовкой рабочей силы по предоставлению ими финансовых и юридических гарантий трудоустройства, создания нормальных жизненных условий для эмигрантов;
- проведение валютной и банковской политики поощрения валютных переводов из-за рубежа; предоставление льгот по валютным вкладам (более высокий процент по депозитам, освобождение их от налогов, льготные почтовые и телеграфные тарифы на инвалютные переводы и т.д.); продажа рабочим-мигрантам ценных бумаг, не облагаемых налогами;
- проведение таможенной политики, предусматривающей таможенные льготы для возвращающихся трудящихся-мигрантов.

При развитии экспорта рабочей силы из Республики Гана от руководства страны потребуются ряд мер:

- Создать долгосрочную программу по развертыванию экспорта ганской рабочей силы, учитывая прежде всего воздействие этой формы внешнеэкономических связей на личные бюджеты семей мигрантов, а также платежный баланс страны, а в дальнейшем и на поступления в национальную экономику валютных накоплений ганских граждан, работающих за рубежом, введя систему государственных гарантий по защите их средств.
- Обеспечить благоприятные условия для Ганы в межправительственных соглашениях с основными государствами-импортерами рабочей силы, организациями их экономических группировок или включение раздела о трудовой миграции в договоры о торгово-экономическом и других видах сотрудничества.
- Установить системы прямых контактов со странами, где работают мигранты из Ганы, с целью увязки экспорта рабочей силы с другими формами внешнеэкономических и культурных связей, в том числе с африканскими

зарубежными диаспорами по стимулированию их переводов и инвестиций в экономику Республики Гана.

- Не только устранить препятствия, но и создать стимулирующий механизм для мигрантских переводов в Гану. Усилить развитие тенденций к инвестированию валютных доходов граждан в экономику страны.

- Стимулировать цивилизованно работающие посреднические фирмы по трудоустройству за рубежом, в частности путем налоговых льгот, одновременно усилив правила выдачи лицензий на данный вид деятельности.

- Проводить мероприятия по защите собственности и самих граждан Ганы.

- Усилить государственный контроль над защитой интересов (накопленей, переводов, вкладов, имущества) ганских трудовых мигрантов, в том числе через посреднические фирмы.

- Поощрять реэмиграцию ганских специалистов, поработавших за рубежом, помогая планировать их экономическую активность при возвращении с учетом профессиональных и деловых интересов.

- Направленно изучать опыт и конъюнктуру международного рынка труда.

По теме диссертационного исследования опубликованы научные работы, отражающие основные положения проведенного исследования:

1. Преку А.Д.К. Проблемы текущего учета граждан Республики Гана и возможные пути решения.// Вестник университета. Серия: Социология и управление персоналом №1 (27) Москва: Россия, Государственный университет управления 2007 г., - 0,31 п.л.

2. Преку А.Д.К. Последние тенденции международной миграции в Африканских странах.// Вестник университета. Серия: Социология и управление персоналом №12 (38) Москва: Россия, Государственный Университет Управления 2007г., - 0,56 п.л.

3. Преку А.Д.К. Миграционная система Ганы.// Вестник университета. Серия: Социологии и управления персоналом №1 (28) Москва: Россия, Государственный университет управления 2008 г., - 0,7 п.л.

4. Преку А.Д.К. Миграция и личность.// Вестник университета. Серия: Социология и управление персоналом №6 (44) Москва: Россия, Государственный университет управления 2008г., - 0,26 п.л.

Подп. в печ. 04.05.2009.

Формат 60x90/16.

Объем 1,0 п.л.

Бумага офисная.

Печать цифровая.

Тираж 50 экз.

Заказ № 360

ГОУВПО «Государственный университет управления»

Издательский дом ГОУВПО «ГУУ»

109542, Москва, Рязанский проспект, 99, Учебный корпус, ауд. 106

Тел./факс: (495) 371-95-10, e-mail: diric@guu.ru

www.guu.ru