

О. Ю. Патласов,

Омская гуманитарная академия, Омский региональный институт

МЕЖДУНАРОДНАЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ЦЕЛЕВОЙ МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА

Описан Европейский миграционный кризис. Выявлены территориальные сегменты международного рынка труда. Представлена дифференциация международной рабочей силы. Вскрыты тенденции развития современного международного рынка труда. Поставлена задача определения нового содержания термина «экспорт/импорт рабочей силы» при отсутствии физического межстранового перемещения работника.

Проанализированы последствия международной трудовой миграции, в том числе политическое влияние трудовых мигрантов. Дана оценка развитию интернационально ориентированного целевого маркетинга персонала в условиях глобализации рынков труда.

Ключевые слова: миграция, экспорт/импорт рабочей силы, международная рабочая сила, эмиграционный цикл, рынок труда, маркетинг персонала.

Разрабатывая стратегию реализации маркетинга, в том числе международного, компания может использовать массовый или целевой её вариант. Массовая стратегия маркетинга персонала возможна при большой ёмкости потенциального рынка труда, на котором, например, массовое стимулирование осуществляется для всех на одинаковых условиях (кастинг на проект). Целевая маркетинговая стратегия предполагает обслуживание конкретных групп потребителей, относящихся к одному или нескольким сегментам рынка, т. е. с учётом их особенностей (иностранная рабочая сила, лица пенсионного возраста, женщины, учащаяся молодёжь и проч.). Целевой маркетинг имеет ряд преимуществ перед массовой стратегией.

В новом тысячелетии в связи с глобализацией рынков труда получил развитие интернационально ориентированный целевой маркетинг персонала. Для компаний Западной Европы из-за проблем демографического характера, меняющихся ценностей кандидатов на найм и занятого персонала интернациональные масштабы рынка труда становятся не менее интересны, чем национальный. Выход маркетинга персонала организации за национальные границы объясняется также желанием большего сближения стран – членов Европейского содружества. Складываются различные модели целевого, ориентированного на интернационализацию маркетинга персонала. Например, в немецких фирмах активно используют вариант приглашения молодёжи из более благополучных в демографическом отношении стран для прохождения стажировок. Эволюция этого процесса такова, что если первыми стажёрами из Португалии, Ирландии, Испании и Франции была молодёжь со среднетехническим образованием, то позже рекламные объявления о стажировках стали ориентироваться на специалистов с высшим образованием, стали приглашаться молодые менеджеры. Особым сегментом интернационального маркетинга персонала выступает рынок международного фриланса.

Тенденции развития международного рынка труда

Широкое распространение фриланса поставило задачи по-новому взглянуть на базовые понятия экономики труда такие, как «рабочее место», которое ранее трактовалось как зона приложения трудовых усилий, но личное жилище относить к рабочему месту наёмного работника не бесспорно; как определить содержание термина «экспорт/импорт рабочей силы», если отсутствует физическое межстрановое перемещение работника [1]?

Современные корпорации существуют одновременно в двух пространствах – физическом и виртуальном или концентрируют свою деятельность в одном из них [2]. Соответственно существуют различия деятельности в виртуальном пространстве и особенности ведения виртуального бизнеса.

Европейский миграционный кризис, возникший в начале 2015 года, связан с многократным увеличением потока беженцев в Европейский союз (ЕС) из стран Северной Африки, Ближнего Востока и Южной Азии и неготовностью ЕС к их приёму и распределению. При этом мигранты, как правило, не готовы к ассимиляции, не владеют языками, являются носителями иной культуры и религиозных убеждений. В богатых странах Персидского залива строгие квоты на миграцию и отсутствует социальное обеспечение трудовым мигрантам. К примеру, в Катаре и Саудовской Аравии большое количество иностранцев – индийцев, дагестанцев, выходцев из стран Центральной Азии, но даже за мелкое правонарушение следует депортация на родину; отсутствуют социальные посо-

бия. Это является сдерживающим фактором трудовой миграции, в том числе из Сирии, Афганистана, Ливии и других стран региона. Сирийские беженцы, направляющиеся в Европу, – это преимущественно шииты, алавиты, преследуемые на родине по религиозным причинам. В отношении сирийцев безвизовый режим действует в Алжире, Мавритании, Судане и Йемене. Страны Залива, например, Кувейт, Саудовская Аравия, Катар и ОАЭ, охотнее принимают мигрантов из Юго-Восточной Азии и Индостана. Саудовская Аравия приняла почти 2,5 млн человек из Сирии с начала конфликта; ОАЭ приняли более 200 тысяч человек из Сирии и получили премию красного креста за самую большую финансовую помощь беженцам из Сирии [3].

Среди рынков труда по критерию масштабности выделяются: локальный, региональный, национальный, единый рынок рабочей силы (Европейское сообщество), международный (существуют пока только его контуры). В настоящее время сложились и функционируют 5 крупных международных региональных рынков труда: западноевропейский, ближневосточный, азиатский, латиноамериканский, африканский. В первом случае произошло даже юридическое конструирование рынка труда в рамках Европейского сообщества. Отметим, что, говоря о региональных рынках труда, под «регионом» подразумевают межстрановые отношения.

Глобализация международного рынка труда идёт по пути формирования территориальных его сегментов. Так, регионализация рынков рабочей силы произошла в Западной Европе, Юго-Восточной Азии, Африке. Подвижные процессы идут на Американском континенте, в Скандинавских странах и т. д. В странах СНГ, включая Россию, образование межстрановых рынков находится в зачаточном состоянии, ведь для того чтобы вести речь, как в Западной Европе, о «едином рынке рабочей силы», необходимо пройти этап становления развитого рынка иностранной рабочей силы.

Международный рынок труда – не механическая совокупность национальных рынков, а интер- и даже наднациональное образование, базирующееся на спросе-предложении на трансграничную рабочую силу через экспорт/импорт рабочей силы. Процесс становления международного рынка труда идёт посредством межстранового перемещения людей и слияния национальных рынков труда, особенно рельефно это проявляется в Западной Европе, хотя через телеработу происходит соединение труда и капитала без их физического перемещения.

Состояние региональных рынков труда существенно различается по степени напряжённости. В докладе МОТ «Глобальная занятость и социальная перспектива: тенденции 2015 года» спрогнозировано к 2019 году рост числа безработных в мире до 212 млн человек с нынешних 201 млн. Большую озабоченность у авторов исследования вызывает ситуация в странах Южной Азии и Африке южнее Сахары, так как именно на них приходится три четверти «непрочных» рабочих мест; тенденция ухудшения ситуации отмечена в арабских странах и части государств Латинской Америки. Итоговый показатель уровня безработицы в 2015 году составил, по оценкам, 197,1 млн человек, и, согласно прогнозам, в 2016 он возрастёт на 2,3 млн и составит 199,4 млн. По данным доклада МОТ «Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции 2016», численность безработных в мире, вероятно, увеличится в 2017 году ещё на 1,1 млн человек. В развитых странах уровень безработицы снизился с 7,1 процента в 2014 году до 6,7 процента в 2015-м [4]. Однако в большинстве случаев эти позитивные изменения не сыграли существенной роли в сокращении дефицита рабочих мест, возникшего в результате глобального финансового кризиса. Ухудшились перспективы в области занятости в странах с формирующимся рынком и в развивающихся странах, особенно в Бразилии, Китае и странах-экспортёрах нефти.

К основным тенденциям развития современного международного рынка труда можно отнести следующие процессы:

- рынок международной рабочей силы сужается из-за наплыва работников из стран Восточной Европы и СНГ;
- повышаются входные барьеры проникновения на международный рынок рабочей силы;
- усиливается конкуренция между продавцами рабочей силы;
- сохраняется дискриминация мигрантов;
- активизируется деятельность профсоюзов, стремящихся отстоять национальные интересы рабочей силы.

Процессы глобализации тесно связаны с деятельностью ТНК. Как и описано в классике, слияние компаний приводит к сокращению занятости. Такая ситуация сложилась, например, при слиянии ТНК-ВР и «Роснефти» [5]. Процесс сокращения кадров в данном случае в меньшей степени коснулся производственного персонала, в большей – специалистов и руководителей среднего уровня. Рынок труда оказался не готов принять экс-менеджеров ТНК-ВР. Трудности связаны как с достаточно высокими зарплатными ожиданиями, так и со спецификой нефтегазового рынка.

Инвестиции в развивающиеся страны позволяют вынести часть экологически вредных производств за пределы страны-инвестора, приблизиться к дешёвым рынкам труда, а также сохранять контроль со стороны ТНК, так как в этих странах организуется часть технологической цепочки, производства чаще носят сырьевую направленность, хотя основными поставщиками сырья по многим позициям являются и развитые страны: Канада, Австралия и т. д. Не всегда организация более углубленной переработки внутри страны позволяет расширить внутренний рынок труда. К примеру, Алжир создал нефтепереработку, но это обеспечило прирост только порядка 30 тыс. рабочих мест.

В отличие от рынков товаров (услуг) и капиталов на рынке труда, в том числе международном, огромную роль играют не только экономические факторы, но и политические, правовые, социально-психологические. Так, незавершённость процесса формирования рынка труда означает отсутствие сложившегося его правового регулирования. Очень часто инвестиции за рубеж связаны с освоением и завоеванием новых рынков. К примеру, итальянская компания «Менарини индустри фармацоитише риуните», приобретя фирму «Берлин – Хеми АГ», получила доступ на рынки Центральной и Восточной Европы, где берлинская фирма имела 200 представительств. Однако стоимость рабочей силы, человеческий капитал также присутствуют в инвестиционных мотивах зарубежных партнёров.

Об усилении тенденций глобализации свидетельствуют следующие реалии:

- мировая торговля и движение капиталов концентрируются в индустриальных центрах, особенно в триаде: Северная Америка, Европа и Япония (Юго-Восточная Азия);
- международная торговля товарами и услугами и движение капиталов увеличиваются параллельно с ростом национальной экономики;
- от традиционной сырьевой зависимости индустриальных стран перешли к интенсивной торговле и сплетению капиталов, а также передаче рецессии или инфляции за границы страны;
- быстрое развитие современных информационных технологий привело глобальные средства массовой коммуникации к «мировой открытости»;
- глобализация экономики сопровождается глобализацией нагрузки на окружающую среду через производство и потребление;
- крепнущие международные связи привели к размыванию национального суверенитета, координации экономической и валютной политики. Они потребовали создания новых институтов и инструментов для растущих кооперативных потребностей во всех областях политики;
- международное разделение труда характеризуется активной интернационализацией производства и рынков в мировом пространстве, глобально «думающей» сетью предприятий;
- неравенство между богатыми и бедными странами оживило перемещение рабочей силы (миграцию бедных). К тому же проявилась возрастающая мобильность квалифицированной рабочей силы и управленцев в развивающихся нациях [6].

Дифференциация международной рабочей силы различается в зависимости от характера сфер международной деятельности:

- межнациональные политические организации;
- межнациональные общественные организации;
- международные общественные организации;
- международные экономические структуры.

Исходя из этих критериев, международная рабочая сила подразделяется:

- на персонал ООН и её специализированных учреждений (более 44);
- персонал, занятый в органах межстранового и регионального управления (Европейский парламент, Европратительство и т. д.);
- персонал, занятый вообще в системе мирового хозяйства, это:
 - работники совместных предприятий;
 - работники, занятые в главных и филиальных подразделениях ТНК;
 - работники, занятые в региональных экономических структурах.

Среди критериев дифференциации международной рабочей силы можно привести: место работника в системе общественного разделения труда, его отношение к собственности, уровень оплаты труда и др. Например, по месту в организации труда международные работники подразделяются на высший менеджмент, средний управленческий корпус, управленческий персонал низшего звена, конторский персонал, специалистов различного профиля.

Можно провести более детальную дифференциацию международной рабочей силы по уровню квалификации и образованию, полу, возрасту, национальной принадлежности. К основным группам относятся также специалисты, связанные с современной техникой и информационной технологией,

а также специалисты по маркетингу, товарно-сырьевых и фондовых бирж, коммерческих банков и проч. Спрос на эту категорию специалистов предьявляют главным образом развитые страны, сумевшие создать несравненно лучшие условия для творческой деятельности благодаря огромным расходам на НИОКР, наличию многочисленных научно-исследовательских институтов и университетов, широко используемых для выполнения всякого рода международных экономических, социальных и экологических программ. В этих странах созданы относительно привлекательные условия оплаты труда, обеспечены возможности для роста профессионального, культурного уровня, есть цивилизованные бытовые условия для семьи и получения образования детьми.

Качество рабочей силы на международном рынке труда

На мировом рынке рабочей силы к живому труду предьявляются достаточно высокие требования. Рождается новый смысл трудового потенциала общества – не как массы находящегося в его распоряжении труда и не как общей численности трудовых ресурсов мирового хозяйства. Предполагаются новые измерители трудового потенциала личности, включённой в мирохозяйственные отношения. Главным критерием становится качество труда, определяемое квалификацией и способностями работника, его отношением к труду, уровнем его социального и экономического мышления. Качество рабочей силы, выступающей на международном рынке, включает в себя такие характеристики, которые в меньшей мере присутствуют в характеристиках национальных отрядов рабочей силы: наличие международного трудового опыта, освоение национальных особенностей, значение культуры международного общения и т. д.

В связи с расширением ЕС и финансовыми проблемами некоторых её членов можно полагать, что реальный объединённый европейский рынок рабочей силы до сих пор не создан в полном объёме. Проблема совмещения различных экономических, технологических и социальных структур предполагает сближение национальных условий в следующих областях:

- условий труда, способа найма и увольнений работников;
- оплаты труда, включающей системы дополнительных выплат;
- предоставление отпусков, свободных от работы дней;
- продолжительность рабочего времени;
- предоставление различных льгот, в том числе по линии материального снабжения, отдыха и т. д.

Языковая компетентность, в том числе знание английского языка, является иммиграционным требованием. В таких странах, как Канада, Новая Зеландия, Соединённое Королевство и Австралия, необходимо получить высокий балл в IELTS (International English Language Testing Systems), чтобы быть идентифицированным в качестве квалифицированного переселенца.

Исследования показывают корреляцию между теми, кто владеет доминирующим языком принимающей страны и экономическим успехом мигрантов. Мигранты из стран со знанием английского языка таких, как бывшие британские колонии – Индия или Сингапур – лучше работают, чем выходцы из стран, где традиционно не хватает знаний английского языка, например, Восточной Азии или стран Восточной Европы [7].

Международный рынок шлифует особый тип универсальной и гибкой рабочей силы, сферой приложения которой становится уже всё мировое хозяйство; эта рабочая сила выступает как бы двойственным образом: в качестве носителя общечеловеческих норм жизни и носителя национальных культур и традиций. Английский язык играет важную роль на пути профессиональной миграции.

Последствия международной трудовой миграции

Более 215 миллионов человек – около 3 % населения мира – живут не на родине [8]. Миграционные потоки сопровождаются социальными, политическими и денежными переводами, отправляемыми мигрантами в страны их происхождения. В 2010 году потоки денежных переводов в развивающиеся страны, по оценкам, превысили 325 млрд долларов, превысив приток иностранной помощи, а в некоторых случаях, прямые иностранные инвестиции [9]. Мигранты передают знания, идеи, ценности и ожидания, приобретённые в принимающей стране в свои общины происхождения в виде социальных и политических переводов [10]. Политические последствия эмиграции проявляются через диаспорские каналы политического влияния и поведение трудовых мигрантов в странах. Политическая активность мигрантов проявляется в участии в проведении выборов в форме экспатриантов голосования или финансирования избирательных кампаний; пропаганде на родине и коллективном лоббировании домашних правительств; филантропии в части финансирования общественных благ в сообществах происхождения мигрантов [11].

Расчёты экономистов показывают, что эффективность экспорта рабочей силы для страны-экспортёра в 5 раз превышает эффективность экспорта товаров. Эмигранты привозят валюту, ценные

бумаги, бытовую технику и производственное оборудование, решается проблема занятости. В основе экономического рывка Турции, Египта (до «арабской весны»), Пакистана лежит экспорт рабочей силы.

На привлекательность страны для трудовых мигрантов, бесспорно, влияют: уровень безработицы, размер средней заработной платы, размер минимальной заработной платы – на фоне других характеристик, таких как напряжённость на рынке труда, терпимость к иностранной рабочей силе, законодательство о валютном контроле, визовый режим пребывания и проч.

Рассмотрение позитивных и негативных последствий международной трудовой миграции (табл.) лежит в основе определения направленной государственной и региональной политики и построения системы регулирования этого процесса, предусматривающей создание определённых общественных институтов и структур, управляющих международной миграцией на различных уровнях.

Социально-экономические последствия международной миграции рабочей силы

	Позитивные последствия	Негативные последствия
Страна-экспортёр рабочей силы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приобретение работником новой квалификации. 2. Сокращение дефицита платёжного баланса. 3. Ослабление напряжения на внутреннем рынке труда. 4. Облегчение структурной и технологической перестройки производства 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Потеря квалифицированной рабочей силы. 2. Усиление зависимости от иностранного спроса не только на товары, но и на рабочую силу. 3. Переориентация капитальных вложений с освоения производственных ресурсов на потребление. 4. Рост инфляции
Страна-импортёр рабочей силы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Облегчение структуры региональных сдвигов. 2. Содействие вертикальной мобильности местных работников. 3. Снижение стоимости рабочей силы, общих издержек, связанных с сокращением численности рабочей силы. 4. Торможение роста цен благодаря склонности иностранных работников к сбережениям. 5. Повышение качества рабочей силы путём отбора более молодых квалифицированных работников 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Блокировка внедрения трудосберегающей технологии. 2. Осложнение ситуации на внутреннем рынке рабочей силы. 3. Увеличение расходов на содержание безработных иностранцев и их семей

В научной литературе исследуется особый вид трудовой миграции – временная. Идеология временной трудовой миграции состоит из трёх основных элементов: временности, рынки труда и трудовые права [12].

Трудовой эмиграционный цикл включает три фазы:

- выезд человека за рубеж;
- пребывание за границей;
- возвращение на родину.

Государственное регулирование экспорта рабочей силы должно охватывать все три стадии цикла. Такое регулирование базируется в цивилизованных странах на следующих принципах:

1. Признание прав граждан на свободу перемещений и трудоустройства, в том числе за рубежом.
2. Разгрузка национального рынка труда благодаря экспорту рабочей силы, особенно избыточной на родине.
3. Профессиональная и географическая диверсификация экспорта рабочей силы.
4. Политические и юридические гарантии возможности возвращения на родину трудовых эмигрантов. Содействие занятости репатриантов; среди мер – возможность зарегистрироваться в национальной службе занятости и получить информацию о вакансиях во время пребывания за границей для трудовых эмигрантов, желающих вернуться на родину.
5. Защита интересов работников-эмигрантов в странах-реципиентах; противодействие трудовой дискриминации в принимающих странах.
6. Предоставление права открытия валютных счетов в национальных банках, их филиалах за рубежом и в иностранных коммерческих банках. Стимулирование валютных переводов на родину.

Таким образом, наряду с движением товаров, инвестиций, капитала и информации, международная трудовая миграция является центральным компонентом глобализации. Стремительно нарастающий процесс глобализации активно влияет на интенсивность и структуру транснациональной миграции. Многие страны с развитой экономикой находятся на стадии рецессии с низким потенциалом роста и высоким естественным уровнем безработицы.

С нарастанием темпов экономического роста России, а также складывающейся демографической ситуацией потребность в иностранной рабочей силе в перспективе может возрасти. Экспорт рабочей силы определяется как спросом, так и предложением на зарубежную рабочую силу. Экономическая эмиграция из стран СНГ имеет серьезные ограничения, хотя, по имеющимся данным, число только российских граждан, легально или нелегально трудоустроенных в дальнем зарубежье, оценивается до 1,5 млн человек. Социологические исследования показывают стремление россиян к трудоустройству за границей. Процесс миграции из России развивается в значительной мере стихийно, в меньшей – организовано, и, естественно, каждая из этих форм трудовой миграции предопределяет неравные стартовые возможности для их участников, а значит, и разные социальные и социально-психологические последствия. Для России в условиях высокого уровня безработицы и наличия функционально пригодной рабочей силы, снижения уровня жизни и стандартов быта является перспективным изучение конъюнктуры рынка труда и зарубежного опыта экспорта рабочей силы, налаживание контактов со странами – импортёрами персонала и ТНК с интернационально ориентированным целевым кадровым маркетингом.

Присоединение к мировому рынку труда требует преодолеть своего рода «барьер вхождения», чтобы сделать российских работников конкурентоспособными на мировом рынке труда. Для этого необходимо сформировать полноценный рынок труда в пределах самой России, который обеспечит необходимую мобильность рабочей силы. Обмен трудовыми ресурсами России с другими странами мира может стать эффективным способом подъёма страны до уровня самых развитых стран мира.

Библиографический список

1. Patlasov, Oleg Yu. Transformations of labor markets theories in response to new trends in human resources management // Актуальные проблемы экономики, 2016. – № 3 (177). – С. 8–15.
2. Бандурин, В. В. Информатизация и глобализация инновационной экономики : монография / В. В. Бандурин, И. Э. Есиповский, Д. С. Ушаков. – М. : АП «Наука и образование», 2008. – С. 34–42.
3. Почему мигранты с Ближнего востока едут в Европу, а не в богатые страны Персидского залива? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ehttps://thequestion.ru/questions/36252/pochemu-migranty-s-blizhnego-vostoka-edut-v-evropu-a-ne-v-bogatye-strany-persidskogo-zaliva.
4. World Employment and Social Outlook Trends 2016 (WESO) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_444498/lang--ru/index.htm.
5. Старинская, Г. Сечин нашел себе заместителей в ТНК-ВР // РБК Daily. 27.03.2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rbcdaily.ru/industry/562949986370053>.
6. Kruber Klaus-Peter. Von der National-Ökonomie zur Global-Ökonomie. In: Arbeiten + lernen // Wirtschaft. no. 22. 1996. – pp. 14–22.
7. Suresh Canagarajah Skilled migration and development: portable communicative resources for transnational work. // Multilingual Education. December 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://link.springer.com/article/10.1186/2191-5059-3-8>.
8. Covadonga Meseguer, Katrina Burgess. International Migration and Home Country Politics // Studies in Comparative International Development. March 2014, Volume 49, Issue 1, pp 1–12.
9. World Bank. Migration and remittances factbook. 2nd ed. Washington: World Bank Group; 2011.
10. Piper N. Temporary migration and political remittances: the role of organisational networks in the transnationalisation of human rights. Eur J East Asian Stud. 2009; 8(2).
11. Burgess K. “Migration and accountability in new democracies. Mexico’s 3 × 1 program in comparative perspective”. Unpublished manuscript. 2011.
12. Catherine Dauvergne, Sarah Marsden (2014) Beyond Numbers Versus Rights: Shifting the Parameters of Debate on Temporary Labour Migration // Migration & Integration [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://link.springer.com/article/10.1007/s12134-013-0287-3>.

O. Yu. Patlasov, Omsk humanitarian academy, Omsk Regional Institute

**INTERNATIONAL LABOR MIGRATION
AND INTERNATIONALLY FOCUSED HUMAN RESOURCES TARGETED MARKETING**

The abstract describes European migration crisis. It also identifies territorial segments of the international labor market. Differentiation of international labor is presented. The author reveals some trends of modern international labor market development. He also sets a challenge to define a new content of the «export/import of labor» term in such conditions when a worker does not physically move from one country to another.

The effects of international labor migration including labor migrants political influence are analyzed. The evaluation of the Internationally focused human resources targeted marketing development in the context of labor markets globalization is also given in the abstract.

Keywords: migration, export/import of labour, international labor force, migration cycle, labor market, human resources marketing.

References

1. Patlasov Oleg Yu. Transformations of labor markets theories in response to new trends in human resources management. *Aktualnyie problemy ekonomiki*, 2016. no 3 (177). pp. 8–15.
2. Bandurin V. V. Esipovskiy I. E., Ushakov D. S. *Informatizatsiya i globalizatsiya innovatsionnoy ekonomiki: monografiya* [Informatization and globalization of the innovation economy : monograph]. Moscow, 2008. pp. 34–42
3. *Pochemu migranty s Blizhnego vostoka edut v Evropu, a ne v bogatyie strany Persidskogo zaliva?* [Why the migrants from the Middle East go to Europe, but not in the rich countries of the Persian Gulf?]. Mode of access: www.ehttps://thequestion.ru/questions/36252/pochemu-migranty-s-blizhnego-vostoka-edut-v-evropu-a-ne-v-bogatyie-strany-persidskogo-zaliva
4. *World Employment and Social Outlook Trends 2016 (WESO)*. Mode of access: http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_444498/lang--ru/index.htm
5. Starinskaya G. *Sechin nashel sebe zamestiteley v TNK-VR*. *RBK Daily*. 27.03.2013 [Sechin have found themselves deputies in TNK-BP. *RBC Daily*. 27.03.2013]. – Mode of access: <http://www.rbcdaily.ru/industry/562949986370053>
6. Kruber Klaus-Peter. Of the National Economy to the Global Economy. In: *Arbeiten + lernen. Wirtschaft*. No. 22. 1996. pp. 14–22.
7. Suresh Canagarajah *Skilled migration and development: portable communicative resources for transnational work*. *Multilingual Education*. December 2013. – Режим доступа: <http://link.springer.com/article/10.1186/2191-5059-3-8>
8. Covadonga Meseguer, Katrina Burgess. International Migration and Home Country Politics. *Studies in Comparative International Development*. March, 2014, Volume 49, Issue 1, pp 1–12.
9. World Bank. *Migration and remittances factbook*. 2nd ed. Washington: World Bank Group; 2011.
10. Piper N. Temporary migration and political remittances: the role of organisational networks in the transnationalisation of human rights. *Eur J East Asian Stud*. 2009; 8(2).
11. Burgess K. *Migration and accountability in new democracies. Mexico's 3 × 1 program in comparative perspective*. Unpublished manuscript. 2011.
12. Catherine Dauvergne, Sarah Marsden (2014). *Beyond Numbers Versus Rights: Shifting the Parameters of Debate on Temporary Labour Migration*. *Migration & Integration*. Mode of access: <http://link.springer.com/article/10.1007/s12134-013-0287-3>

© О. Ю. Патласов, 2016

Автор статьи – Олег Юрьевич Патласов, доктор экономических наук, профессор, Омская гуманитарная академия, Омский региональный институт, e-mail: opatlasov@mail.ru

Рецензенты:

Н. В. Боровских, доктор экономических наук, профессор, Омский государственный технический университет.

Н. С. Яшин, доктор экономических наук, профессор, зам. директора по научной и инновационной работе, Саратовский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова.