

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ*

*Н.С. ДРОЗДОВИЧ, специалист 1 категории Национального центра правовой информации
Республики Беларусь ©*

В статье исследуются теоретические аспекты внешней трудовой миграции. Внешняя трудовая миграция представляет собой сложное явление, так как она является одной из причин дальнейших социальных преобразований как в нашей стране, так и в тех странах, которые принимают наших граждан. Разнообразие вариантов определения понятия «внешняя трудовая миграция» объясняется тем, что толкование внешней трудовой миграции определяется ее конкретными проявлениями, основанными на избираемых научных подходах. В статье также отмечается, что в большинстве исследований внешней трудовой миграции основными ее признаками выбраны пересечение трудящимися-мигрантами границ государств и цель пребывания. Автором основательно изучена и критически осмыслена основная научная литература, посвященная исследуемой проблеме. Предлагается свое определение внешней трудовой миграции.

В настоящее время многие государства мира переживают перемены, связанные с глобализацией, развитием научно-технического прогресса, международных отношений, которые затрагивают многие сферы жизни общества, способствуют углублению сотрудничества между государствами, одним из ярких примеров которого является внешняя трудовая миграция. Глобальная экономика и социальное развитие стран все больше зависят от эффективности внешней трудовой миграции, которая способствует их обогащению за счет использования дополнительных трудовых ресурсов, стимулирующих социально-экономические процессы. В этой связи правовое регулирование процессов внешней трудовой миграции в Республике Беларусь относится к одной из приоритетных задач государства.

Внешняя трудовая миграция представляет собой сложное явление. Его изучению посвящены научные исследования в различных областях знаний, включая работы специалистов: социологов (И.Р. Балиева, Е.А. Литвинцева, Е.А. Назарова, С. Нагдалиева, Н.Н. Суворова); экономистов (А.П. Капустина, О.А. Парфенцова, Т.М. Регента, А.В. Топилина); юристов (Ю.И. Вьюнова, С.Е. Метелева, В.В. Радула), которые позволяют оценить внешнюю трудовую миграцию с разных сторон. Современное состояние и тенденции развития внешней трудовой миграции нуждаются в дальнейшем научном осмыслении.

Действующие нормативные правовые акты, регулирующие процесс внешней трудовой миграции, находятся в разных отраслях права

(конституционном, трудовом, административном, гражданском и др.).

Белорусское законодательство характеризует внешнюю трудовую миграцию как добровольный выезд на законном основании граждан, постоянно проживающих на территории Республики Беларусь, за границу, а также въезд иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих вне пределов Республики Беларусь, на ее территорию для получения работы по трудовому договору (контракту) (Закон Республики Беларусь от 17 июня 1998 года «О внешней трудовой миграции»).

Проблема внешней трудовой миграции в белорусской и зарубежной науке изучается всесторонне. Понятие «внешняя трудовая миграция» имеет ряд определений. Существующая ситуация объясняется разным смысловым наполнением самого термина «внешняя трудовая миграция».

Основная цель внешней трудовой миграции – занятие трудовой деятельностью. В этой связи обоснованным представляется использование термина «международный труд». И.Я. Киселев определяет международный труд как трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, т.е. отношения с иностранным участием. Иностраный элемент может присутствовать как в *субъектном составе* (субъект отношения – иностранный работник или иностранный работодатель), так и в *объекте* (труд работника протекает за границей, хотя участники отношений могут принадлежать к одному государству) [1, с.13].

* Статья поступила в редакцию 17 октября 2007 года.

Внешняя трудовая миграция является временной формой миграционных перемещений и предполагает сохранение постоянной связи трудящегося-мигранта со своей родиной. Главным критерием для отделения трудовой миграции от других форм миграционных перемещений являются отношения «работник–работодатель», в которые вступает трудящийся-мигрант на новом месте. Именно оно является основополагающим событием при данной форме миграции в отличие от эмиграции, когда таковым является смена места жительства [2, с.84]. Однако часто на практике бывает трудно отделить один вид миграционных перемещений от другого. В теории внешней трудовой миграции большое внимание уделяется вопросам направлений миграционных потоков. Например, В.Е. Рыбалкин определяет внешнюю трудовую миграцию как перемещение рабочей силы, как правило, из менее развитых в экономически более развитые страны на временную работу с последующим возвращением на родину [3, с.150]. Представляется, что это определение не вполне соответствует действительности, поскольку трудящиеся-мигранты перемещаются по территории развитых и развивающихся стран.

В настоящее время каждая страна имеет собственный подход к определению понятия внешней трудовой миграции, в основе которого лежат расхождения в интерпретации продолжительности пребывания и цели приезда. В связи с этим возникли разные способы регистрации трудящихся-мигрантов и несопоставимость данных национальных статических организаций, что существенно осложняет исследование процессов внешней трудовой миграции, ее причин и факторов формирования, механизма реализации и последствий осуществления.

Ряд ученых характеризует внешнюю трудовую миграцию как своеобразное подвижное население, его перемещение внутри страны с последующим отраслевым, территориальным, профессиональным и социальным перераспределением [4]. В других работах это совокупность механических, профессиональных перемещений и возникающих в этой связи изменений пространственного положения индивидов относительно территориально закрепленных структур населения [5, с.19]. В некоторых исследованиях внешняя трудовая миграция определяется как массовый в количественном и сложный в структурном отношении социально-демографический процесс [6, с.13].

Многие ученые внешнюю трудовую миграцию характеризуют как фактически любое перемещение в пространстве [7, с.159]. Авторы этих работ, характеризуя перемещение как внешнюю трудовую миграцию, освобождаются от конкретно-исторических, социально-экономических трактовок миграции.

По мнению И.С. Масловой, трудовая миграция населения является объективным процессом перемещения кадров, который неразрывно связан с развитием производительных сил и производственных отношений [8, с.13]. Она играет особую роль в социально-экономической жизни общества и является тем процессом, который, с одной стороны, весьма чувствителен к изменениям в жизни общества, а с другой – выступает важным фактором, оказывающим значительное влияние на формирование динамических и структурных параметров данных изменений. Вместе с тем, как отмечает В.И. Переведенцев, трудовая миграция населения представляет собой «одно из условий нормального функционирования общества, с помощью которого может быть достигнуто оптимальное размещение трудовых ресурсов на территории страны, которое способствует выравниванию уровней экономического развития регионов, преодолению социально-экономических и культурно-бытовых различий между городами, селом». Следует принимать во внимание и то обстоятельство, что «мигранты, стремящиеся к знаниям, едут ближе к культурным центрам, а желающие повысить свое материальное благосостояние, едут в районы, где больше ценится рабочая сила и есть возможность подзаработать». Трудовая миграция населения выступает как явление социально-экономической жизни. Однако «чем проще и однозначнее определяется то или иное явление, тем сложнее и многообразнее бывают его связи с окружающим миром и, следовательно, труднее исследование» [9, с.7; 10, с.114].

В.А. Ионцев при определении внешней трудовой миграции делает акцент на цели перемещений, которые, по его мнению, состоят в легальной работе в стране въезда в течение определенного времени (от одного дня до нескольких лет), по истечении которого данный мигрант возвращается в страну выезда [11, с.308].

Рассмотрим внешнюю трудовую миграцию, которая характеризует процесс перемещения граждан одного государства на территорию другого с целью трудовой деятельности и жительства, а также реализации трудовых прав и интересов. В большинстве случаев это добровольное перемещение. Именно поэтому в ряде концептуальных документов о миграционных процессах говорится о внешней трудовой миграции как о добровольном процессе [1]. Однако это не всегда так. Не всегда люди перемещаются за границу с целью осуществления ими легальной оплачиваемой трудовой деятельности на законном основании. Трудовая миграция наглядно демонстрирует свою обусловленность социально-экономическими причинами. Что касается формы внешней трудовой миграции, то исходя из вышеуказанного определения можно говорить лишь о добровольном характере этого вида перемещений.

При определении понятия внешней трудовой миграции следует обратить внимание на рекомендательный законодательный акт «Миграция трудовых ресурсов в странах СНГ». Согласно статье 3 трудовой миграцией признается:

- а) выезд граждан за границу для получения оплачиваемой работы по договору (контракту);
- б) въезд граждан других государств для получения оплачиваемой работы на территорию государства, гражданами которого они не являются;
- в) приграничная (маятниковая) трудовая миграция трудящихся-мигрантов сопредельных территорий в целях получения оплачиваемой работы на территории другого государства с учетом проживания на территории государства выезда [12, с.96].

Проблемы формирования и внедрения в практику общего подхода к понятию трудовой миграции активно разрабатывались на протяжении нескольких десятилетий в рамках Организации Объединенных Наций. В 1932 году в решении международной конференции по миграционной статистике указывалось, что «каждый акт отъезда из одной страны в другую на определенное время, за исключением туристических поездок, должен быть включен в понятие трудовой миграции» [12, с.176–178]. Для разграничения постоянной и временной миграции на этой конференции было предложено, что «при отъезде на срок один год и более трудовая миграция должна рассматриваться как постоянная», а при отъезде на срок менее одного года – временной. Приграничная миграция не учитывалась. Вместе с тем критерий продолжительности пребывания является весьма ограниченным и не позволяет удовлетворительно определить некоторые категории мигрантов, например, сезонные мигранты – работники могут находиться в стране назначения более короткий срок, чем туристы или командированные.

В связи с этим в рекомендациях, разработанных комиссией ООН в 1953 году, указывалось на важность учета цели пребывания для разграничения «временных мигрантов», к числу которых были отнесены лица, не являющиеся постоянными жителями, которые намереваются выполнять определенную работу в течение одного года или менее и эта работа будет оплачена в стране их пребывания.

Вместе с тем обращалось внимание на то, что «различия между странами по протяженности и географической природе границ, масштабам миграции, национальному законодательству, относящемуся к контролю над миграцией, и другие факторы не позволяют сформулировать набор даже минимальных стандартов, которые все страны могли бы полностью и немедленно применить. В целях формирования более унифицированного подхода к классификации трудящихся-

мигрантов в докладе ООН 1976 года указывалось на то, что «важным осложняющим фактором в разработке удовлетворительных определений трудящихся-мигрантов является тесная взаимосвязь между этим термином и понятием постоянного жительства в стране». Однако относительно постоянного жительства «нет единого мнения среди стран даже в отношении минимального периода присутствия в стране, необходимого для констатации факта постоянного проживания». В связи с этим определение трудящегося-мигранта, основанное на категориях постоянного и непостоянного жителя, оказалось затруднительным и выработанные рекомендации не нашли широкого применения» [10, с.73–77].

Исходя из вышеизложенного внешнюю трудовую миграцию можно охарактеризовать как динамический процесс по временному осознанному переселению населения из одного государства в другое с целью получения определенного заработка и возвращения на свою родину. При этом, наиболее значимыми признаками трудовой миграции являются целевая направленность, добросовестность, добровольность и возвратность.

Можно предложить следующее определение внешней трудовой миграции. Это *межгосударственное перемещение лица с целью осуществления временной трудовой деятельности в стране въезда и получения вознаграждения за свой труд в течение срока действия разрешения на работу*. Внешняя трудовая миграция может иметь легальную и нелегальную формы, определяемые правовым положением трудящегося-мигранта на территории другой страны.

В зависимости от принципа классификации можно выделить следующие *виды внешней трудовой миграции*.

- 1) по участвующим в миграции субъектам: трудовая миграция низкоквалифицированной рабочей силы и трудовая миграция специалистов;
- 2) по продолжительности: краткосрочная; долгосрочная; ограниченная сроком действия трудового контракта, «шоп-туристы» или так называемые челноки;
- 3) по характеру перемещения населения: периодическая – перемещение населения с возвращением к постоянному месту жительства, вызываемое периодически возникающими причинами; сезонная – перемещение трудящихся-мигрантов, связанное с сезонным увеличением работы в той или иной отрасли хозяйства; маятниковая – ежедневное/еженедельное перемещение части населения к месту работы и обратно.

Говоря о внешней трудовой миграции, целесообразно определить ее как самостоятельную форму международных социально-экономических отношений, связанную с пересечением трудящимися-мигрантами государственной границы, определенной срочностью перемещений, оплатой

труда мигрантов в стране въезда, намерением вернуться на родину.

Тот факт, что внешняя трудовая миграция, начавшись как временная, затем часто приобретает постоянный характер, не противоречит общему определению и может рассматриваться как одно из свойств при определенных социально-экономических условиях.

Рассмотрение автором различных точек зрения на определение внешней трудовой миграции позволило сделать следующие выводы: во-первых, столь разнообразные варианты определений трудовой миграции вполне объяснимы тем, что толкование трудовой миграции определяется ее кон-

кретными проявлениями, основанными на избираемых научных подходах; во-вторых, в большинстве исследований о внешней трудовой миграции основными ее сущностными признаками выбраны – пересечение мигрантами границ государств и сроки пребывания на их территории.

Что касается Республики Беларусь, значение внешней трудовой миграции в нашей стране в будущем возрастет еще больше, поскольку подвижность населения растет и принимает все новые формы. В то же время внешняя трудовая миграция одна из причин дальнейших социальных преобразований как в нашей стране, так и в тех странах, которые принимают наших граждан.

ЛИТЕРАТУРА

1. Киселев, И.Я. Международный труд / И.Я. Киселев. – М.: Юрист, 1997. – 13 с.
2. Тюрюканова, Е.В. Миграция женщин из России: еще одна «стратегия успеха» / Е.В. Тюрюканова // Гендерные аспекты социальной трансформации. Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН. – М., 1996. – 102 с.
3. Международные экономические отношения / В.Е. Рыбалкин [и др.]; под общ. ред. В.Е. Рыбалкина. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 150 с.
4. Gott, C. The migrant population in the UK: Fiscal effects / C. Gott, K. Johnston. – London: RDS Occasional Paper №77, 2002.
5. Баранов, Э.Ф. Система территориального планирования развитая производственных сил и проблема планирования миграции населения: материалы Всесоюзной конференции / Э.Ф. Баранов, Б.Д. Бреев. – Таллинн, 1967. – 19 с.
6. Социальные факторы и особенности миграции населения в СССР // Под ред. Л.Л. Рыбаковского, В.Я. Чуракова. – М., 1978.
7. Краткий словарь по социологии; под ред. Д.М. Гвициани и Н.И. Лапина. – М., 1989. – 159 с.
8. Маслова, И.С. Экономические вопросы перераспределения рабочей силы / И.С. Маслова. – М., 1976.
9. Переведенцев, В.Д. Методы изучения миграции населения / В.Д. Переведенцев. – М., 1996.
10. Towards a fair deal for migrant workers in the global economy. Report VI. International Labour Conference, 92nd Session, Geneva: International Labour Office 2004. – P. 73–77.