

СОДЕРЖАНИЕ ПОНЯТИЙ «МИГРАЦИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ» И «ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ» В НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ И ПРАКТИКЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ

В статье анализируются подходы к пониманию сущности миграции трудовых ресурсов и трудовой миграции.

The article reviews approaches to understanding the essence of labour resources migration and labour migration.

Ключевые слова: перемещения населения; «миграция трудовых ресурсов»; трудовая миграция.

Key words: population movements; “migration of labour resources”; labour migration.

Первостепенным моментом при определении системы регулирования территориальных перемещений населения является дефиниция базовых понятий «миграция», «миграция трудовых ресурсов», «трудовая миграция». Определение этих категорий, учитывающее всю многогранность исследуемого явления, их межнациональная унификация, разработка критериев систематизации миграционных процессов являются актуальными проблемами, затруднительность решения которых состоит в необходимости учета широкого диапазона условий, порождающих различные виды миграционного движения. Отсутствие единства в определении сущности миграции трудовых ресурсов объясняется рассмотрением данного явления с позиции различных отраслей наук. Отметим, что исследование миграции возможно лишь на основе междисциплинарного подхода, позволяющего путем соединения систем знаний общественных наук (при интегрирующей роли экономики) охватить обширный спектр передвижений населения. Цитируя Г. С. Беккера, С. Е. Метелев пишет, что экономический подход является всеобъемлющим и уникален по своей мощи и способности интегрировать разнообразные формы человеческой деятельности, дает целостную и унифицированную схему для понимания человеческого поведения [1, с. 32].

Раскрывая сущность миграции трудовых ресурсов, следует, в первую очередь, рассмотреть наиболее важные признаки изучаемого явления, его отличительные особенности, позволяющие определить границы проводимого исследования. В истоках происхождения понятия «миграция» лежит латинское слово *migro*, означающее «перехожу», «переселяюсь». Таким образом, под миграцией населения в наиболее общем смысле принято понимать его перемещение, переселение [2, с. 293]. Следует отметить, что слово «перемещение» семантически весьма взаимосвязано со словом «движение». Закономерно возникает вопрос о том, какое именно перемещение (движение) населения надлежит понимать под миграцией трудовых ресурсов. Обозначим, что под трудовыми ресурсами обычно понимается часть населения, обладающая необходимым для осуществления трудовой деятельности физическим развитием, умственными способностями, знаниями и опытом [3, с. 533]. В силу этого, очевидно, что термин «миграция трудовых ресурсов» имеет экономическое содержание, поскольку перемещения трудоспособного населения являются одним из определяющих факторов формирования численности потенциальных работников, которыми располагает общество. С точки зрения статистического учета к трудовым ресурсам относят трудоспособное население в законодательно установленном трудоспособном возрасте, а также работающих лиц старше и младше трудоспособного возраста.

В научной литературе преобладает мнение, что движение населения объединяет три взаимосвязанных процесса: естественное движение, социальную динамику и территориальное перемещение [4, с. 8]. Естественное движение связано с демографическими процессами в обществе. К социальному движению относят изменение сферы занятости, рода занятий, квалификации, уровня образования и т. д. С территориальными перемещениями людей (географией их перераспределения), исключая естественное и социальное движение, связывается определение миграции населения в целом [4, с. 17–20; 5, с. 19]. По нашему мнению, миграцию трудовых ресурсов можно рассматривать в широком и узком понимании (рисунок). В широком смысле данная категория эквивалентна понятию «движение рабочей силы», т. е. объединяет не только территориальные перемещения трудоспособного населения, имеющие экономический характер, но и социальную динамику.

Содержание миграции трудовых ресурсов с позиции учитываемых видов движения населения



Этот подход к определению миграции получил распространение во второй половине XX в. на основе трудов Э. Ф. Баранова, Б. Д. Бреева, М. В. Курмана и др. [6, с. 107; 7, с. 6]. На наш взгляд, широкое определение миграции, не ограничивающееся охватом лишь территориальных перемещений, вполне оправдано на современном этапе развития информационных технологий и глобализационных процессов, когда открыты возможности для изменения приложения труда без физических перемещений в пространстве и расширения практики аутсорсинга, приводящих к перемещению миллионов рабочих мест из развитых государств Европы и Северной Америки в развивающиеся страны. Сущность миграции как социального движения состоит в смене общественного положения работников, их социальных качеств и ролей. Межсекторальное, внутри- и межотраслевое, межпрофессиональное движение рассматривается как часть миграции населения. Таким образом, миграция трудовых ресурсов в широком смысле выступает как бесконечное множество перемещений трудоспособного населения в пространственном и социальном измерении.

В узком понимании миграция трудовых ресурсов – это лишь их территориальные перемещения, результатом которых является изменение географического распределения рабочей силы. Подобного мнения придерживаются ученые Л. Л. Рыбаковский, Б. С. Хорев, Т. И. Заславская и др. [4, с. 17–21; 8, с. 23–29; 9, с. 11]. Основным аргументом в разграничении социальных и пространственных перемещений выступает тезис о том, что это перемещения, «имеющие разный характер и тем более результат» [4, с. 20].

На наш взгляд, при рассмотрении процессов миграции трудовых ресурсов с экономической точки зрения наиболее глубокая проработанность данных вопросов возможна лишь посредством абстрагирования, т. е. мысленного отвлечения от ряда свойств и отношений явления с одновременной конкретизацией круга свойств и взаимосвязей, на которые направлено исследование. Расширенное толкование миграции является малоприменимым для научного употребления. Принципиальная неосуществимость фиксации каждого факта территориальных и социальных перемещений работников диктует необходимость рассмотрения миграции трудовых ресурсов именно в узком ее понимании, т. е. в ракурсе пространственных перемещений трудоспособного населения. Однако ограничивая исследование миграции рассмотрением лишь территориальных перемещений работников, необходимо учитывать, что они совершаются в неразрывном единстве с естественным и социальным движением населения. Полагаем, что миграция трудовых ресурсов, воспроизводственные процессы в обществе, изменения социальных статусов, сфер приложения труда, повышение квалификации выступают в качестве взаимосоуславливающих друг друга причин и следствий.

Значимой характеристикой миграции трудовых ресурсов является цель передвижения, которая зачастую предстает как ключевой момент при трактовке термина «трудовая миграция». Трудовую миграцию Т. Н. Юдина рассматривает как «совокупность территориальных перемещений людей, связанных с занятостью и поисками работы» [10, с. 282]. Таким образом, трудовая миграция, выражающаяся в территориальном перемещении населения, имеет основной целью трудоустройство и сопровождается изменением приложения труда, что согласуется с трактовкой понятия Международной организации по миграции [11, с. 58]. Это предполагает миграцию именно трудовых ресурсов, а точнее экономически активного населения, т. е. той его

части, которая обеспечивает предложение рабочей силы на внутреннем и международном рынках труда.

Понятия «миграция трудовых ресурсов» и «трудовая миграция», по нашему мнению, не равнозначны. Первое охватывает более широкий спектр миграционной подвижности, поскольку трудоспособное население в трудоспособном возрасте, работающие лица старше и младше данного возраста могут перемещаться в пространстве, не изменяя место и сферу приложения труда. На наш взгляд, в силу того, что учет миграции населения по целям весьма затруднен, в качестве ключевого критерия отнесения территориальных перемещений трудовых ресурсов к категории трудовой миграции следует рассматривать факт найма на работу, а также осуществление вознаграждаемой трудовой деятельности, отличной от работы по договору найма (предпринимательство, самозанятость), что является наиболее ярким индикатором реальных целей миграции. При этом, во внимание принимается не только официально зарегистрированное трудоустройство мигранта, но и его нелегальная трудовая деятельность.

Занимаясь изучением трудовых аспектов миграции, большинство исследователей исключают из поля зрения перемещения на постоянное место жительства, исходя из положения, что природа трудовой миграции и перемещений на постоянной основе может быть в корне отлична. В первом случае предполагается, что целью миграции является именно работа по договору или контракту. Во втором случае ключевыми целями переселения, помимо указанной, могут быть и другие – воссоединение с семьей, получение образования, обмен, покупка или дарение жилья и т. д. На наш взгляд, переселение на постоянной основе преимущественно основано на стремлении к реализации множества целей, среди которых для трудоспособного населения, несомненно, в подавляющем большинстве случаев присутствует трудоустройство в принимающем регионе.

В практике регулирования многих стран, в том числе в Беларуси, к трудовой миграции относят территориальные перемещения работников на основе оформленных контрактов и договоров или разрешений на привлечение иностранных (иногородних) работников [12; 13]. Поскольку трудовые договоры и контракты устанавливают ограничения во времени, то в качестве ключевой характеристики трудовой миграции принимается ее временный характер. Так, С. В. Рязанцев дает следующее определение трудовой миграции – «это временные перемещения населения с целью работы в другом регионе или стране с периодическим возвращением к обычному или постоянному месту жительства независимо от способа и легитимности пересечения границы и трудоустройства, времени и периодичности работы» [14, с. 36].

По нашему мнению, данный подход является вполне оправданным, с точки зрения упрощения фиксации самих потоков трудовых мигрантов и возможности их регулирования государством, исходя из того, что заключение трудового договора или контракта четко идентифицирует цель мигранта – трудоустройство. Однако однозначно говорить о том, что переселение на постоянной основе из одного региона в другой не является трудовой миграцией, нельзя, поскольку при таком подходе из поля зрения «выпадают» те мигранты, которые, выбыв по любым причинам в другую страну на постоянное место жительства, вступают в отношения занятости. Например, при подобном подходе выехавшие за рубеж на постоянное место жительства ученые и высококвалифицированные специалисты в статистике принимающей страны считаются иммигрантами (в отдающей стране – эмигрантами), но не трудовыми мигрантами, которые рассматриваются как временно выбывшие из страны работники. Тем не менее, мигрировавший в пространстве трудовой и интеллектуальный ресурс отражает перемещение одного из ключевых факторов экономического развития, а следовательно, требует соответствующих регулирующих воздействий как со стороны принимающей страны (по стимулированию миграции, наиболее эффективному использованию интеллектуального потенциала, содействию адаптации и натурализации), так и со стороны государства-донора (по сдерживанию процесса «утечки умов», стимулированию возвращения и т. д.). В этой связи в данной работе нами рассматриваются миграция трудовых ресурсов на постоянное место жительства и трудовая миграция, определяемая статистикой как временная.

В Международной конвенции ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей понятие «трудящийся-мигрант» (пункт 1, статья 2) трактуется как лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданном которого он или она не является [15]. На наш взгляд, это определение относится скорее к категории «международный трудящийся-мигрант», поскольку исключает перемещение активных в трудовом отношении граждан внутри экономической территории отдельного государства. Сопоставление Конвенции и институционально-правовых основ регулирования миграции в

Беларуси свидетельствует о наличии унифицированных и отличающихся подходов к толкованию ключевых терминов. Так, в Законе Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» 2010 г. (с изменениями и дополнениями в 2015 и 2016 гг.) разграничены понятия «трудящийся-эмигрант» и «трудящийся-иммигрант», трактовка которых дополнена таким критерием, как отсутствие постоянного места жительства в принимающей стране. В данном нормативном акте внешняя трудовая миграция трактуется как выезд из Республики Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому договору в государстве трудоустройства, а также въезд в Республику Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому договору и осуществление такой деятельности в Республике Беларусь. При этом в статье 4 подчеркиваются добровольный характер внешней трудовой миграции, недопустимость незаконных перемещений и действие принципа защиты национального рынка труда [13]. Важно отметить, что в законе четко просматривается временный характер трудовой миграции, ограниченной условиями заключаемого трудового договора.

В Большом энциклопедическом словаре миграция населения трактуется как перемещение людей, связанное, как правило, со сменой места жительства. Миграция рабочей силы определена как перемещение, переселение трудоспособного населения, вызванное причинами экономического характера [16, с. 727, 984]. На наш взгляд, данное определение не учитывает того, что миграция рабочей силы может быть спровоцирована не только экономическими обстоятельствами. Перемещение, вызванное неэкономическими причинами, впоследствии может трансформироваться и приобретать экономический характер [17, с. 201]. Кроме того, представленная трактовка не учитывает продолжительность нахождения мигранта в принимающей стране, что весьма важно, поскольку этот аспект определяет его юридический статус, степень правового регулирования его деятельности, а также экономический эффект от миграции.

Исследование различных подходов к определению сущности основных категорий и способов классификации миграционных процессов позволило выявить, что миграция трудовых ресурсов – понятие многогранное, отражающее разнообразные социально-экономические процессы, происходящие в обществе, основные характеристики которого, по нашему мнению, заключаются в следующем: а) различном по направленности, продолжительности и степени добровольности перемещении трудоспособного населения в пространственном и социальном измерениях; б) подвижности трудовых ресурсов, вызванной сочетанием экономических причин и обстоятельств неэкономического характера, взаимосвязанной с комплексным оценением спектра преимуществ проживания (пребывания) и уровня благосостояния в принимающем регионе в сравнении с регионом выбытия; в) регулируемых нормативно-правовыми актами перемещениях и трудовой деятельности населения в пункте пребывания в совокупности с передвижением по нелегальным миграционным каналам и трудоустройством при отсутствии на то законных оснований; г) взаимосвязи с воспроизводством трудовых ресурсов, состоянием человеческого потенциала и эффективностью функционирования экономики принимающих регионов и регионов-доноров.

Таким образом, конкретизируя понятие «миграция трудовых ресурсов» на основе выявленных ключевых характеристик, отметим, что его можно трактовать двояко. На наш взгляд, миграция трудовых ресурсов в широком смысле представляет собой перемещения трудоспособного населения в пространственном и социальном измерении. В узком смысле миграция трудовых ресурсов – это независимые от направленности, продолжительности, первоначальных побудительных мотивов, степени добровольности и законности территориальные перемещения трудоспособного населения, результатом которых является изменение географического распределения рабочей силы. Под трудовой миграцией следует понимать сопровождающиеся фактическим трудоустройством территориальные перемещения трудовых ресурсов, связанные с наличием способности и желания осуществления целесообразной деятельности, направленной на создание материальных и духовных ценностей. Категория «миграция трудовых ресурсов» охватывает широкий спектр миграционной подвижности, в том числе включает временные перемещения населения с последующим трудоустройством в принимающей стране (по сути, трудовую миграцию).

Список использованной литературы

1. **Метелев, С. Е.** Международная трудовая миграция и развитие российской экономики : моногр. / С. Е. Метелев. – М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2006. – 271 с.

2. **Ожегов, С. И.** Словарь русского языка / С. И. Ожегов ; под ред. А. И. Скворцова. – 27-е изд., испр. – М. : Оникс : Мир и образование, 2010. – 736 с.
3. **Народонаселение** : энцикл. словарь / Науч.-ред. совет изд-ва «Большая рос. энцикл.» и др. ; редкол. Г. Г. Меликьян (гл. ред.) [и др.]. – М. : Большая рос. энцикл., 1994. – 640 с.
4. **Рыбаковский, Л. Л.** Миграция населения: прогнозы, факторы, политика / Л. Л. Рыбаковский ; под ред. Т. И. Заславской. – М. : Наука, 1987. – 199 с.
5. **Касперович, Г. И.** Миграция населения в города и этнические процессы / Г. И. Касперович ; под ред. В. К. Бондарчика. – Минск : Наука и техника, 1985. – 149 с.
6. **Курман, М. В.** Актуальные вопросы демографии. Демографические процессы в СССР в послевоенный период / М. В. Курман. – М. : Статистика, 1976. – 220 с.
7. **Бреев, Б. Д.** Подвижность населения и трудовых ресурсов / Б. Д. Бреев. – М. : Статистика, 1977. – 176 с.
8. **Хорев, Б. С.** Проблемы изучения миграции населения: стат.-географ. очерки / Б. С. Хорев, В. Н. Чапек. – М. : Мысль, 1978. – 254 с.
9. **Миграция** сельского населения / Т. И. Заславская [и др.] ; под ред. Т. И. Заславской. – М. : Мысль, 1970. – 348 с.
10. **Юдина, Т. Н.** Миграция: словарь основных терминов : учеб. пособие / Т. Н. Юдина. – М. : РГСУ : Академ. Проект, 2007. – 472 с.
11. **International migration law: glossary on migration / International organization for migration.** – 2nd ed. – Geneva : IOM, 2011. – № 25. – 115 p.
12. **Рекомендательный** глоссарий терминов и понятий в сфере регулирования миграционных процессов в государствах – участниках СНГ : утв. постановлением Межпарламент. Ассамблеи государств – участников СНГ, 31 окт. 2007 г. № 29-5 // Информ. бюлл. – 2007. – № 41. – С. 21–28.
13. **О внешней** трудовой миграции : Закон Респ. Беларусь от 30 дек. 2010 г. № 225-3 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2011. – № 4. – 2/1777.
14. **Рязанцев, С. В.** Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование / С. В. Рязанцев. – М. : Формула права, 2007. – 576 с.
15. **Международная** конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей // Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа : http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant1.shtml. – Дата доступа : 22.08.2017.
16. **Большой** энциклопедический словарь. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Большая рос. энцикл. ; СПб. : Норит, 2004. – 1456 с.
17. **Тимошенко, М. В.** Трудовая миграция: подходы к классификации и определению сущности / М. В. Тимошенко // Инновационные технологии в бизнес-образовании : сб. науч. ст. междунар. весен. форума, Гомель, 22–25 апр. 2008 г. : в 2 ч. / Бел. торгово-экон. ун-т потреб. кооп. – Гомель, 2008. – Ч. 2. – С. 199–203.