

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
АЗЕРБАЙДЖАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
«МАГИСТЕРСКИЙ ЦЕНТР»

*На правах рукописи*

БАЙРАМОВА ТАХИРА ЯШАР КЫЗЫ

# МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему

«НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МИГРАЦИИ ТРУДОВЫХ  
РЕСУРСОВ В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ»

Шифр специальности и название: 060404 – «Экономика»

Специализация: «Правовое регулирование экономики»

Научный руководитель:	Руководитель магистерской программы
Доктор философии по праву	Доктор философии по экономике
доцент Б.Т. МАМЕДОВ	Доцент С.З. ИСАЕВ

Заведующий кафедры:  
Доктор экономических наук  
проф. Ф.П. РАХМАНОВ

БАКУ-2016

## ОГЛАВЛЕНИЕ

	Стр.
ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ.....	8
1.1. Миграция как объективный экономический процесс.....	8
1.2. Характеристики и параметры миграционных процессов.....	15
1.3. Роль международного права в регулировании миграции трудовых ресурсов в мировой экономике.....	22
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ МИГРАЦИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ...	30
2.1. Предпосылки и факторы международной миграции рабочей силы.....	30
2.2. Направления международной миграции рабочей силы.....	37
2.3. Правовые механизмы регулирования трудовой миграции.....	47
ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЦЕССОВ МИГРАЦИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В АЗЕРБАЙДЖАНЕ.....	59
3.1. Социально-экономические проблемы трудовой миграции в республике.....	59
3.2. Основные направления миграции трудовых ресурсов.....	64
3.3. Совершенствование правового регулирования миграции в Азербайджане.....	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	88
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	91

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** Миграция людей в другие страны – добровольно в качестве легальных или нелегальных иммигрантов, или не по своей воле в качестве беженцев – стала одной из наиболее сложных и весьма противоречивых проблем нашей эпохи.

Миграция населения – это, прежде всего проявление диспропорции между экономическим и демографическим развитием страны. Отставание экономического развития от более быстрого роста населения приводит, в конечном итоге, к образованию «перенаселенной нации», в результате часть рабочей силы вынуждена эмигрировать в поисках работы.

Миграция рабочей силы, достигшая сегодня невиданных масштабов – это не только особенность современного рынка труда, но и определенная черта мировой экономики в целом. Трудовая миграция стала частью международных экономических отношений. Миграционные потоки устремляются из одних регионов и стран в другие. Порождая определенные проблемы, трудовая миграция обеспечивает несомненные преимущества странам, принимающим рабочую силу и поставляющим ее.

Международная миграция рабочей силы представляет собой процесс перемещения трудовых ресурсов из одной страны в другую с целью трудоустройства на более выгодных условиях, чем в стране происхождения. Помимо экономических мотивов, процесс международной миграции обуславливается также соображениями политического, этнического, правового, культурного, семейного и иного характера. Вместе с тем, проблемы, связанные с характером, интенсивностью и направлениями международной миграции рабочей силы недостаточно рассматриваются в научной литературе. В частности, не нашли своего должного освещения общеэкономические аспекты трудовой миграции, нуждаются в теоретическом осмыслении и обобщении проблемы международно-правового регулирования миграции в пространстве СНГ и, в частности, в Азербайджане.

Потребность в дальнейшей теоретической разработке и обосновании направлений совершенствования правового регулирования международной миграции трудовых ресурсов обусловили актуальность выбранной темы диссертационной работы.

**Степень научной разработанности проблемы.** Изменения социально-экономических условий нашего общества сопровождались активизацией исследований в области миграции населения. В центре внимания ученых оказались не только теоретические и практические вопросы миграции в целом, но и проблемы правового регулирования трудовой миграции. Среди зарубежных ученых свой вклад в анализ процессов миграции внесли М.Абелла, Р.Аппельярд, Б.Бенедикт, В.Бенинг, Дж.Ж.Борджас, Х.Вернер, В.Дюмон, Р.Зегерс де Бейл, Х.Злотник, Д.Колеман, П.Коппинг, А.А.Кауфман, и др.

В Азербайджане миграционные процессы традиционно играли важную политическую и социально-экономическую роль. Неслучайно, исследования в области миграционного движения населения традиционно в азербайджанской науке занимали особое место.

Проблемам миграции посвящены труды азербайджанских ученых Т.Кулиева, С.Мехбалыева, А.Исмаилзаде, А.Алирзаева, З.Самедзаде и др. Тем не менее, на наш взгляд, проблемам международной миграции рабочей силы в Азербайджане уделено недостаточно внимания, особенно международно-правовым механизмам регулирования, особенностям трудовой миграции в пределах СНГ и в Азербайджане. Эти обстоятельства обусловили актуальность исследования, ее важность для совершенствования правовых механизмов регулирования трудовой миграции в Азербайджане и предопределили цель и задачи исследования.

**Цель диссертационной работы** заключается в теоретическом исследовании организационно-правовых проблем международной миграции рабочей силы и выработке рекомендаций, направленных на повышение эффективности механизмов правового регулирования миграционных потоков трудовых ресурсов в Азербайджане.

Цель исследования конкретизируется в задачах, решаемых в диссертационной работе:

1. Определить сущность и общие закономерности миграции населения, обосновать содержание используемого в исследовании категориального аппарата.
2. Изучить механизмы правового регулирования международной миграции.
3. Охарактеризовать предпосылки, факторы и направления международной миграции рабочей силы.
4. Проанализировать социально-экономические проблемы трудовой миграции в республике.
5. Определить основные направления совершенствования правового регулирования международной трудовой миграции в Азербайджане.

**Объектом исследования** является национальное законодательство Азербайджанской Республики по международной миграции рабочей силы.

**Предметом исследования** в данной диссертация являются методологические и научно-практические проблемы регулирования международной миграции рабочей силы в Азербайджанской Республике и система мер государственного правового воздействия на международную миграцию рабочей силы в современных условиях.

Теоретическую основу исследования составляют доктрины и положения теоретиков современной экономической и юридической мысли, соответствующие предмету исследования. Методологической основой диссертационного анализа служат комплексный подход к изучению проблем правового регулирования международной миграции рабочей силы, законодательные и нормативные акты Азербайджана, в том числе, Конституция Азербайджанской Республики, Указы и Распоряжения Президента Азербайджанской Республики, Законы Милли Меджлиса, положения международных правовых актов и конвенций.

Во время исследования в работе применялись методы системного,

экономического, источниковедческого, статистического и графического анализа, методы сравнительного и содержательного анализа публикаций.

Информационной базой при подготовке диссертационной работы явились законы и нормативно-правовые документы Азербайджанской Республики, статистические материалы Госкомстата Азербайджанской Республики, Министерства Экономки Азербайджанской Республики, Министерства Труда и Социальной Защиты Азербайджанской Республики, доклады ООН по развитию человеческого потенциала, данные Международной Организации Труда, экономических и статистических органов СНГ.

**Научная новизна** диссертационной работы заключается в следующем:

- рассмотрены важнейшие теоретические вопросы международной миграции рабочей силы Азербайджане;
- выявлены и охарактеризованы организационно-правовые проблемы международной миграции рабочей силы в Азербайджане;
- разработаны рекомендации по совершенствованию правового регулирования международной миграции трудовых ресурсов в республике.

**Структура работы.** Структура диссертационной работы predetermined целью, задачами и логикой исследования. Она состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

**Во введении** освещаются актуальность исследования, теоретико-методологическая основа работы, цель и задачи исследования, ее научная новизна, информационная база, характеризуются ее объект и предмет.

В первой главе «ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ИССЛЕДОВАНИЯ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ» освещаются вопросы регулирования миграции населения.

Во второй главе «ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ МИГРАЦИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ» исследуются предпосылки, факторы и основные направления правового регулирования международной миграции рабочей силы.

В третьей главе «СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО

ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЦЕССОВ МИГРАЦИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В АЗЕРБАЙДЖАНЕ» характеризуются проблемы совершенствования правовой базы трудовой миграции в республике.

В заключении приводятся основные выводы по проведенному исследованию.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ИССЛЕДОВАНИЯ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ

## 1.1. Миграция как объективный экономический процесс

Среди социально-экономических процессов миграция населения занимает особое место. Это один из сложных общественных процессов, тесно связанный с экономическими, политическими и иными изменениями в обществе. Процесс миграции приводит не только к перемещению значительных масс населения в пределах или за пределы государств, но и оказывает существенное влияние на многие стороны жизни общества и экономическое развитие. В частности, под воздействием миграции изменяется численности населения стран и регионов, предложение трудовых ресурсов на рынках труда, изменяется половозрастная и семейная структуры, стереотипы демографического поведения людей.

Первое научное определение миграции можно найти в научных работах конца 19 в., где она рассматривается как «постоянное или временное изменение местожительства человека». [6, 17]

1. В первоначальном своем значении термин «миграция» связан с английским глаголом «путешествовать пешком, странствовать».

2. В собственном смысле слова «миграция - совокупность перемещений с целью перенести место пребывания кого-либо».

Миграция населения означает переселение, перемещение. В современной научной литературе существует около 40 определений миграции. В нашем исследовании мы опираемся на наиболее распространенное и наиболее часто употребляемое определение миграции, данное российскими учеными. По их мнению, перемещение и переселение не синонимы: один из этих терминов дает возможность определить миграцию в широком смысле слова, а другой – в узком смысле слова [6].

В широком понимании миграция - территориальные перемещения, совершающиеся между разными населенными пунктами одной или нескольких административно-территориальных единиц, независимо от продолжительности,

регулярности и целевой направленности. Это эпизодические (деловые, туристические и другие поездки, имеющие не постоянные маршруты и не являющиеся систематическими), маятниковые (перемещения, регулярно соединяющие места жительства и занятости) и временные (сезонные) (обычно связанные с сезонной занятостью) миграции населения.

В узком понимании миграция представляет собой законченный вид территориального перемещения (переселение), т.е. это безвозвратный вид миграции, сопровождающийся сменой постоянного места жительства, при котором происходит соединение места жительства с местом приложения труда, учебы или иной деятельности в одном населенном пункте.

Перечисленные виды миграции населения различаются не только формально, но и по существу. Безвозвратная миграция, в отличие от других видов, является важнейшим источником формирования постоянного населения в заселяемых местностях. Между безвозвратной миграцией и другими видами миграции нет жесткой границы: один вид миграции может превратиться в другой. Например, эпизодическая, маятниковая и сезонная миграция бывают предшественниками безвозвратной миграции, т.к. они создают условия для выбора возможного постоянного места жительства. Однако все же среди всех четырех видов миграции наиболее важное значение для экономического, демографического и социального развития имеет безвозвратная миграция, которую называют механическим движением населения (в отличие от его естественного движения).

Территориальное перемещение населения может совершаться как внутри страны (внутренняя миграция), так и между странами (внешняя миграция). По отношению к конкретной стране внешняя миграция подразделяется на эмиграцию, иммиграцию и реэмиграцию (репатриацию). Внешняя миграция может сопровождаться сменой гражданства. Иногда мигранты, прибывшие в страну, длительное время сохраняют свое гражданство или даже относятся к лицам без гражданства. По определению, принятому ООН, мигранты, выезжающие на срок более одного года, считаются постоянными или

«долгосрочными».

Рассмотрим классификацию основных видов и форм международной миграции населения. Выделяются три наиболее значимых вида миграционных потоков: экономическая, этническая и вынужденная [15, 17, 20]. В свою очередь, каждый из указанных видов классифицируется по разновидностям. В экономическом виде выделяется: миграция с целью образования; передвижение профессионалов, технических и руководящих работников, деловых людей; перемещение с целью обычного трудоустройства по контрактам, ограниченным по времени; миграция с целью простого трудоустройства, но при условии поселения; миграция, связанная с этнической зависимостью, особым образом жизни населения или ареалами традиционного расселения, выходящего за пределы государственных границ; миграция, связанная с международным туризмом.

Среди разновидностей этнических миграционных потоков выделяется миграция: за пределы этнической родины (этнической территории), на этническую родину (этническую территорию), в пределах этнической родины.

При рассмотрении вынужденной миграции выделяются следующие категории вынужденных мигрантов на основании документов, подписанных на международном уровне (например, Конвенции 1951 г.) и некоторых региональных соглашений: беженцы; лица, желающие получить убежище; иностранцы, получившие временный статус; лица, принятые по иным соображениям гуманности. К данному виду миграционных потоков следует отнести репатрирующихся беженцев или репатрирующихся претендентов на получение убежища, а также внутренне перемещенных лиц.

Быстрое увеличение масштабов миграционных движений в последнюю четверть XX века, усложнение признаков идентификации мигрантов по тем или иным основаниям сделали дифференциацию видов миграций проблемой сложной: они стали тесно взаимосвязанными и взаимозависимыми, что резко усложняет их изучение.

В настоящее время многими учеными и международными организациями предпринимаются попытки типологизировать появившиеся новые виды

миграционного движения. Отметим, что ни одна из типологий мигрантов не имеет в своей основе расовую или этническую доминанту. И действительно, сегодня осталось немного стран, которые различают категории мигрантов на основе таких критериев. Исключение составляют страны, которые отдают предпочтение лицам, возвращающимся на родину их предков (например, этнические немцы в Германию, евреи в Израиль). Это актуально для Азербайджана, у которого за пределами его границ проживает много этнических азербайджанцев.

В настоящее время доминирует типология международного перемещения, основанная на иммиграционной политике страны получения (въезда). Однако она не дает возможности идентифицировать причины и мотивацию людей, побудивших их к миграции. Эта типология включает шесть различных типов международной миграции:

1. Постоянные переселенцы - юридически признанные иммигранты, чье прибытие ожидается страной приема;

2. Зарегистрированные трудовые мигранты - временные рабочие, работающие по контракту и временные профессиональные транзитные работники. Сюда входят временные рабочие, работающие по контракту, или временные рабочие-мигранты - это высоко- и среднеквалифицированные рабочие, которые пребывают в стране получения в течение определенного периода, сроки которого определены контрактом или с самим работником или с предприятием, а также временные профессиональные транзитные работники - профессионалы и высококвалифицированные рабочие, которые передвигаются из одной страны в другую как служащие международных или объединенных компаний;

3. Недокументированные (нелегальные) мигранты - те люди, которые не имеют законного юридического статуса в стране пребывания в результате незаконного в нее въезда или самостоятельного решения остаться;

4. Ищущие убежища - люди, пересекшие границу и подавшие прошение о получении статуса беженца из-за опасения преследования по политическим, этническим или религиозным причинам (решения относительно статуса

беженца основаны на определении беженца, содержащегося в Соглашении ООН 1951 г., касающегося статуса беженца и протокола к нему 1967 г. для тех стран, которые подписали эти документы);

5. Признанные беженцы – в рамках Соглашения ООН 1951 г., касающегося статуса беженца;

6. Де-факто беженцы (иногда также называемые внешне перемещенные лица) - люди, которые не признаны как беженцы в пределах трактовки Статьи 1 Соглашения 1951 г. и Протокола 1967 г., касающейся статуса беженца, но кто по причинам, признанным как обоснованные (особенно по военному или другому насилию), имеют временную защиту в стране прибытия и поэтому не возвращаются в страну их обычного места жительства.

Эксперты ООН, исходя из практической необходимости решения конкретных задач анализа, выделяют пять категорий мигрантов [8, 17]:

1. Иностранцы, допущенные в страну въезда для получения образования и обучения;

2. Мигранты, въезжающие на работу;

3. Мигранты, въезжающие по линии объединения семей и создания новых семей;

4. Мигранты, въезжающие на постоянное поселение;

5. Иностранцы, допущенные в страну въезда из гуманных соображений (беженцы, лица, ищущие убежище и др.).

Существует и другая типология, предложенная рядом зарубежных исследователей, которая наоборот, базируется на причинах и мотивах миграции, в ней также выделяется пять категорий мигрантов:

1. Мигранты, стремящиеся избежать чрезвычайной бедности и безработицы (мигранты выживания);

2. Мигранты, стремящиеся увеличить свой доход и уровень жизни (мигранты поиска возможностей);

3. Люди, убегающие от преследований (из-за войн или политических преследований);

4. Мигранты, избегающие экологического кризиса или прогрессирующей деградации окружающей среды.

Эксперты Европейского союза предлагают классификацию категорий мигрантов с точки зрения гражданского статуса, выделяя три категории:

1. Подданные данной страны;
2. Подданные Европейского Союза;
3. Иностранцы.

Ценность любой типологии, связанной с изучением проблем миграции, зависит от целей ее дальнейшего использования или ожидаемого способа анализа.

На наш взгляд, целям социально-экономического анализа в наибольшей мере отвечает типология, предложенная Международной организацией по миграции ООН (МОМ). Подход МОМ основан на разделении международных мигрантов на две широкие группы: добровольные и принудительные мигранты. Первые включают в свой состав людей, которые перемещаются за границу в целях трудоустройства, обучения, воссоединения с семьей или по другим сугубо личным мотивам. Вторые - оставляют свои страны, чтобы избежать преследований, конфликтов, репрессий, экологических бедствий, или других ситуаций, которые подвергают опасности их жизни, свободу или средства к существованию. В качестве конкретных видов МОМ выделяет в группе добровольных потоков: трудовых мигрантов, воссоединение семейств, а в группе принудительных: беженцев, ищущих убежище, перемещенных лиц, а также экологических мигрантов.

В настоящее время существует много теорий, в которых предпринимается попытка объяснить причины и факторы миграционных процессов. Перечислим наиболее известные и нужные для нашего исследования.

Неоклассические экономические теории равновесия базируются на самой ранней миграционной концепции, предложенной в 1885 г. английским ученым Э.Равенштейном, который попытался формализовать закономерности и понятия в области миграционных процессов на примере миграций в

Великобритании и Северной Америке, сформулировав миграционные правила или законы. Некоторые его подходы (например, что большинство миграций осуществляется на короткие расстояния, что миграционные потоки порождают противопотоки и что они связаны с техническим развитием и т.п.) прошли испытание временем и остаются базовыми в работах современных ученых. Эти подходы применяются как на макро-, так и на микроуровне.

Согласно макроуровневой теории, миграция в своей сущности вызвана географическими различиями в предложении и спросе на рабочую силу. Регионы с большим предложением рабочей силы имеют низкую зарплату, в то время как регионы с ограниченным предложением рабочей силы характеризуются более высокой зарплатой. Разница в заработной плате заставляет рабочих из низкооплачиваемых регионов двигаться в высокооплачиваемые регионы.

Аналог макроэкономической теории - микроэкономическая теория индивидуального выбора. Согласно этой теории люди делают «рациональный» выбор в пользу миграции, сопоставляя возможные потери и приобретения от переезда: они двигаются туда, где чистый выигрыш от миграции будет наибольшим (т.е. ищут «лучшую» страну). Миграция в данном случае понимается как форма инвестиций в человеческий капитал (имеются в виду уровень образования, квалификации, знание языка и т.д.) мигрантов. Если этот уровень высокий, то вероятность того, что на новом месте мигранты найдут работу и хорошо устроятся, увеличивается.

Неоклассическая экономическая теория рассматривает роль государства как силу, которая прерывает «нормальное» функционирование рынка. Однако данная теория не может объяснить, почему люди мигрируют из страны с высокими экономическими показателями развития в страну с высоким уровнем безработицы.

Попытки ответа на подобные вопросы лежат в основе так называемой теории «толчка-притяжения». Эта теория исходит из того, что причины миграции лежат в комбинации факторов толчка, побуждая людей оставлять

места своего происхождения, и факторов притяжения, которые являются для них привлекательными в других регионах. Факторами выталкивания выступают низкий уровень жизни, безработица, низкие экономические возможности и политические репрессии, а факторами притяжения - спрос на рабочую силу, более широкие экономические возможности, более высокая заработная плата, политические свободы и т.п. На этом основании можно было бы ожидать, что люди, испытывающие наибольшие проблемы в своем регионе проживания, будут двигаться из бедных регионов в более богатые, т.е. простое наличие экономических различий между регионами будет достаточной причиной для миграции населения.

## 1.2 Характеристики и параметры миграционных процессов

Все мировое сообщество делится на страны, притягивающие миграционные потоки, и страны, выталкивающие миграционные потоки со своей территории. Такая дифференциация определяется различиями в уровне жизни и экономического развития, в темпах демографического роста, неравномерной плотностью населения, социальной и военной напряженностью в ряде регионов. Поляризация внутри мирового сообщества по этим параметрам вызывает объективное и закономерное действие сил, направленных на выравнивание сложившегося дисбаланса. Основным носителем глобального перераспределения демографических ресурсов как раз и выступает международная миграция. Игнорировать действие объективных закономерностей мирового развития не удавалось ни одной отдельно взятой стране и никому. Поэтому при построении взвешенной и продуманной миграционной концепции каждому государству необходимо учитывать общемировые тенденции в движении и перераспределении миграционных потоков и реально представлять собственное положение в структуре этих тенденций.

Миграция, как и всякий объективный процесс, имеет четкие количественные характеристики и параметры. В последнее время их разработано

достаточно много. Все они дифференцируются по различным аспектам миграционной проблематики, работая с множеством экономических, социальных, этнокультурных, демографических, географических и рядом других переменных. Иногда такие параметры вывести трудно, особенно если речь идет о деликатной этнокультурной сфере. Сегодня как никогда республика нуждается в точных количественных методиках расчета и планирования миграции. В ряде регионов эти расчеты должны вестись по узко специализированным параметрам, учитывающим региональные особенности и сложившуюся на сегодняшний день этническую и профессиональную структуру уже обосновавшихся мигрантов. Но еще более важной задачей является выработка общегосударственной единой миграционной идеологии, под которой надо понимать выверенную точными расчетами научно обоснованную концепцию. Построение такой идеологии возможно только на базе интегральных параметров, характеризующих как динамику развития страны на современном этапе, так и общемировые тенденции в миграционной сфере.

Что же собой представляет страна в миграционном пространстве мирового сообщества? Какого развития событий следует ожидать в ближайшем будущем?

Прежде всего необходимо определить статус Азербайджана с точки зрения миграционной привлекательности, т.е. определить, к какому типу стран она относится - к странам, притягивающим международную миграцию, или к странам, выталкивающим мигрантов со своей территории. Массовый приток переселенцев из стран СНГ является специфической проблемой постсоветской истории и не дает исчерпывающего ответа на поставленный вопрос. Вопрос ставится гораздо шире, а его география выходит за границы территорий бывших советских республик. Речь идет об общей позиции нашей республики в глобальном международном перераспределении демографических ресурсов.

Как же рассчитывать индекс миграционной привлекательности государства? Очевидно, что этот индекс должен учитывать не только сложившиеся на сегодня реалии, но определять перспективы и потенциальную

миграционную емкость отдельных стран и регионов.

Возможности миграции в ту или иную страну ограничены параметрами антропогенной перегруженности территории. Антропогенная перегрузка возникает в стране при превышении показателя предельной плотности населения земного шара, которая должна составлять не более 100 человек на 1 кв.км. экономически освоенных площадей поверхности Земли. Это усредненный показатель.

Может ли реальная средняя плотность населения в той или иной стране превышать это значение? Да, может. Именно такая ситуация сегодня в Китае, Индии, Японии и некоторых странах Западной Европы. Однако последствия антропогенной перегрузки для этих государств совершенно различны. Если в Западной Европе и Японии существующая эффективная экономическая система способна обеспечить проживание населения при плотности гораздо большей 100 чел./кв.км, то в Индии и Китае социально-экономическая эффективность системы на порядок ниже. Поэтому в отсталых и развивающихся странах превышение предельного показателя средней плотности населения, как правило, объективно способствует выталкиванию (перераспределению) избыточных демографических ресурсов со своей территории.

Межгосударственная миграция существовала всегда. В разные периоды истории миграционные процессы происходили с большей или меньшей степенью интенсивности. Для каждого периода можно вычислить свои социально-экономические и демографические критические параметры, инициирующие массовые перемещения людей. Сегодня основным фактором демографического перераспределения становится достигнутый в ряде регионов предельный уровень соотношения человека и биосферы Земли, усиливаемый экономической отсталостью стран развивающегося мира.

Современный мир становится все более и более полярным, расколотым на благополучные и отсталые страны. Население благополучных стран составляет не более 20% населения мира. При этом суммарная площадь экономически освоенных территорий этих стран составляет не менее 40%

площади всех экономически освоенных территорий в мире. Мы отнесли нашу республику к полюсу благополучия, во-первых потому, что исторически и стратегически ее экономический потенциал соответствует статусу развитого государства, а во-вторых, потому, что Азербайджан в обозримой перспективе будет мощным полюсом притяжения миграции.

Если рассматривать неблагоприятный полюс человечества как единое целое, то на рубеже XX и XXI вв. антропогенная нагрузка на территорию там превысила критический рубеж в 100 человек на 1 кв. км. площадей, освоенных хозяйственной деятельностью. Это означает, что в ближайшие десятилетия при сохранении существующих темпов демографического роста произойдет резкая активизация миграционного перераспределения между отсталыми и развитыми странами. Пока глобальная миграция из слаборазвитых государств в какой-то степени сдерживалась имеющимися резервами роста антропогенной нагрузки на территорию. Сегодня эти резервы практически исчерпаны (в Китае и Индии они исчерпаны гораздо раньше) (см. рис. 1.2.1).

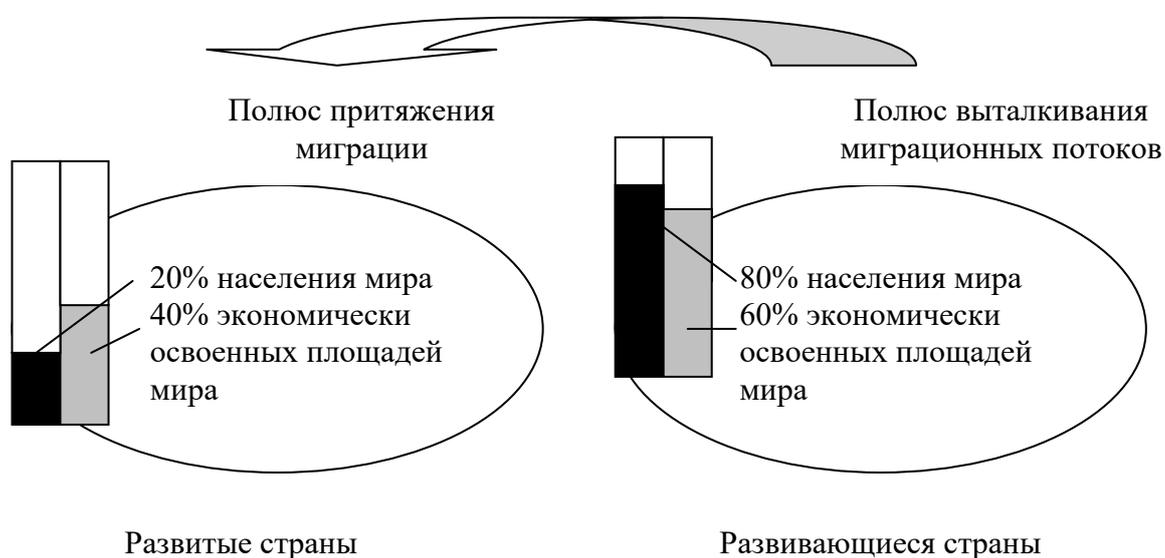


Рисунок 1.2.1. Направления миграционных потоков в мире

Первый путь выхода из создавшегося положения предполагает постепенное выравнивание уровней социально-экономического развития между двумя полюсами мирового сообщества, что могло бы автоматически поднять

антропогенную разрешимость территорий отсталых государств. Проблема уже давно обсуждается в рамках ООН, однако для ее решения имеется много объективных препятствий. К тому же на реализацию столь обширной программы может уйти не одно десятилетие, а может быть, и не одно столетие.

Второй путь менее сложный, а главное, он уже давно апробирован историей. Развитые страны с относительно низкой плотностью населения должны стать центрами перераспределения избыточных демографических ресурсов экономически отсталых государств. Собственно говоря, эти процессы уже происходят, однако в перспективе следует ожидать их резкой активизации.

Таковы зарождающиеся тенденции развития человечества в XXI в., которые не сможет игнорировать ни одно государство в мире, в том числе и Азербайджан. [8]

ВВП определяет не только положение национальной экономики в мировой экономической системе. От него напрямую зависят все другие макроэкономические и макросоциальные показатели государства - динамика развития, уровень доходов населения, уровень социальной защищенности, уровень жизни и т.д.

Индекс миграционной привлекательности характеризует социально-экономическую диспозицию страны относительно средних мировых показателей. Чем он выше, тем благополучней страна, тем выше уровень ее социально-экономической стабильности.

Другим важным параметром, который характеризует индекс миграционной привлекательности, является показатель способности государства поддерживать сбалансированное воспроизводство демографических ресурсов на своей территории, предполагающее наличие эффективных механизмов социально-экономической адаптации внешней составляющей популяционного воспроизводства, т.е. мигрантов. Это означает, что чем выше индекс миграционной привлекательности, тем большими потенциальными возможностями располагает государство для нормальной интеграции прибывающих мигрантов в экономическую и социально-политическую жизнь

общества, тем выше будет КПД трудового и творческого потенциала самой миграции в интегральном поле поступательного общественного развития.

Если Китай однозначно не является полюсом притяжения миграции, то с Азербайджаном все обстоит гораздо сложнее. На основании принятых показателей ВВП Азербайджан можно отнести к странам с низким уровнем жизни и относительно непривлекательным для внешней миграции. Однако реальная ситуация скорее обратная. Уровень социально-экономического состояния Азербайджана сильно недооценивается, и первые мигранты могли быстро в этом убедиться. Потребительская корзина в сопоставимых ценах относительно дешевле, чем в странах Западной Европы, США и Японии.

Азербайджан, пройдя через потрясения кардинальной системной реформы, сегодня стоит на перепутье. По мере интеграции в мировую экономическую систему недооцененность его основных фондов и производимой продукции будет постепенно нивелироваться и эти показатели приобретут реальные параметры.

Что же касается миграционных потоков, то они уже сегодня стихийно реагируют на потенциальные экономические возможности Азербайджана, независимо от публикуемых отчетов, статистических выкладок и прогнозов. Поэтому сегодняшнее состояние Азербайджана можно определить как точку миграционного равновесия, за которой маятник может качнуться в любую сторону.

Далеко не все страны с высоким индексом миграционной привлекательности в состоянии обеспечить прием значительного числа мигрантов. При всем желании Люксембург не сможет принять больше нескольких тысяч переселенцев. Относительно общемировых потенциальных возможностей миграционного перераспределения это ничтожно мало. Поэтому приведенный показатель индекса миграционной привлекательности должен быть дополнен рядом других ограничительных показателей, определяющих потенциальную миграционную емкость той или иной территории.

Миграционная емкость напрямую зависит от общей популяционной емкости территории, которая характеризует потенциальные возможности роста

численности населения государства в будущем. Страны с высоким индексом миграционной привлекательности, как правило, относятся к промышленно развитым с высоким уровнем техногенной нагрузки на территорию. Если же высокая техногенная нагрузка усугубляется еще и высокой антропогенной нагрузкой, т.е. перенаселением территории, в обществе начинают активизироваться процессы, направленные на ограничение и даже полную приостановку популяционного прироста населения. С точки зрения демографии это выражается в резком снижении уровня рождаемости, а иногда и в отрицательной динамике демографического роста. С точки зрения государственной политики это требует выработки комплекса мер, направленных на максимальное или на полное ограничение притока мигрантов. На сегодня такая ситуация характерна для большинства промышленно развитых стран Западной Европы.

Для определения миграционной емкости развитых государств обычно рассчитывают коэффициент популяционной разрешимости, который характеризует потенциал отдельных стран с точки зрения возможностей количественного роста (убыли) численности населения. Он вычисляется как отношение уровня системной и социально-экономической эффективности территории к уровню антропогенной перегруженности территории. Если коэффициент популяционной разрешимости развитого государства меньше 1, то реально или потенциально данное государство является депопуляционным, соответственно его возможности принимать и размещать на своей территории мигрантов по сути равны нулю. Потому по сути, что на практике такие государства иногда все равно продолжают осуществлять ограниченный прием мигрантов по гуманитарным и некоторым другим соображениям. Например, для привлечения низкооплачиваемой неквалифицированной рабочей силы. Таким образом, коэффициент популяционной разрешимости можно рассматривать как универсальный индикатор, показывающий, насколько демографические и миграционные процессы в той или стране приблизились к своему критическому пределу. В ряде государств даже незначительное

превышение этого предела уже в ближайшей перспективе может материализоваться во введении полного моратория на внешнюю миграцию.

### 1.3 Роль международного права в регулировании миграции трудовых ресурсов в мировой экономике

Учитывая, что правительство каждой страны суверенно в своем праве определять направления и цели миграционной политики, при разработке комплекса мер, регулирующих процессы внешней трудовой миграции, признано целесообразным и необходимым условием придерживаться определенных правовых норм и стандартов, закрепленных в документах международных организаций.

Ратифицируя международные конвенции, страны, регламентирующие процесс трудовой миграции, признают приоритет норм международного права над национальным законодательством, что имеет важное значение как для самой страны с точки зрения ее интеграции в мировое сообщество, так и для мигрантов, чьи права за рубежом существенно расширяются и нуждаются в защите.

Миграция является важной характеристикой современной действительности, оказывающей различное влияние на состояние и перспективы как всего человечества, так жителей отдельно взятых регионов и стран. Понятие «миграция» дифференцировано и применяется в различных аспектах, таких как миграция населения, миграция денег, миграция трудовых ресурсов.

В век глобализации стираются границы между государствами, открываются двери новым возможностям, в том числе для применения профессиональных навыков. Трудовая миграция существовала на протяжении всего периода жизни общества, и в настоящее время этот процесс усиливается в мировых масштабах. В поисках наиболее приемлемых условий труда мигранты нередко сталкиваются с барьерами на своем пути, в том числе и с правовыми.

С приобретением статуса работника у лица возникают права, обязанности, гарантии и компенсации труда. Нормы трудового права в каждом государстве различны. Сегодня многие страны переживают непростую ситуацию на рынке труда, по этой причине вопросы занятости трудоспособного населения по-прежнему представляют живой интерес.

Факты нарушения трудового законодательства и социально-трудовых прав мигрантов до сих пор имеют место. Наиболее серьезными стали проблемы создания необходимых условий и реализации охраны труда трудящихся мигрантов. Это и определяет важную роль процессов универсализации и унификации трудового права в странах-партнерах. Существенным аспектом интеграции является сближение правовых стандартов и ориентация правовых норм на международные правовые акты.

Фундаментальным документом, призванным оказывать содействие осуществлению основных свобод и прав человека, является Всеобщая декларация прав человека, принятая Организацией Объединенных Наций в 1948 г. Данный документ устанавливает, что все люди, независимо от расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, рождения или иного положения, свободны и равны в своем достоинстве и правах.

Специальным органом Организации Объединенных Наций, регулирующим отношения, связанные с осуществлением трудовой деятельности, является Международная организация труда (МОТ), созданная в 1919 г.

Международные правовые акты, регулирующие защиту прав мигрантов, принято подразделять на три основные группы:

- 1) универсальные документы глобального характера;
- 2) региональные международные договоры;
- 3) двусторонние договоры и соглашения стран.

К специальным конвенциям, непосредственно затрагивающим вопросы обеспечения социально-трудовых прав мигрантов, относятся соглашения

Международной организации труда. Главное место среди них занимают Конвенция МОТ № 97 о трудящихся мигрантах 1949 г. и Конвенция МОТ № 143 о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей обращения 1975 г., а также дополняющие их Рекомендации.

Конвенция № 97 о трудящихся-мигрантах, принятая в 1939 г. Международной организацией труда, до сих пор остается основополагающим международным документом, регулирующим трудовую миграцию между странами. Ее положения регламентируют обязанности стран, участвующих в международной трудовой миграции, призывают к недопущению неравенства между мигрантами и коренными жителями при найме на работу, содержат рекомендации по обеспечению социальных гарантий трудящимся-мигрантам, а также рекомендации по поводу заключения международных двусторонних договоров об использовании рабочей силы и индивидуальных трудовых контрактов.

Принятие Конвенции № 143 о трудящихся мигрантах представляет собой первую многостороннюю попытку рассмотреть вопрос о положении нелегальных мигрантов, а также предусматривает санкции в отношении торговцев рабочей силой. Данный документ закрепил понятие «трудящийся-мигрант», под которым понимается лицо, которое мигрирует или мигрировало из одной страны в другую с целью получения любой работы, кроме как за собственный счет, и включает в себя любое лицо, законно въехавшее в страну в качестве трудящегося-мигранта.

Рекомендации Международной организации труда не являются международными договорами и не требуют ратификации. Они представляют собой пожелание, предложение государствам внести соответствующие нормы в национальное законодательство. Основная цель Рекомендации - детализировать, уточнить, а иногда и дополнить положения конвенций, сделать их содержание более полным. Кроме того, рекомендации могут служить основой для разработки будущих конвенций Международной организации

труда, тем самым, являясь самостоятельными международно-правовыми актами. К числу наиболее значимых рекомендаций МОТ в сфере правового регулирования международной трудовой миграции можно отнести Рекомендацию № 151 о трудящихся-мигрантах, Рекомендацию № 100 о защите трудящихся-мигрантов в слаборазвитых странах и территориях, Рекомендацию № 86 о трудящихся – мигрантах.

Являясь членами Международной организации труда, государства обязаны, в соответствии с Уставом МОТ, соблюдать четыре группы принципов и прав в сфере труда, а также претворять их в жизнь и содействовать применению, даже если страны еще не ратифицировали конвенции, посвященные этим принципам и правам, согласно положениям Декларации «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизма ее реализации» 1998 г.

К ним относятся:

- свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;
- упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- действенное упразднение детского труда;
- недопущение дискриминации в области труда.

Важная особенность международной миграции рабочей силы состоит в том, что регулирование данного процесса осуществляется двумя (или более) субъектами, воздействующими на разные стадии перемещения населения и преследующими зачастую несовпадающие интересы. Если страна - импортер рабочей силы в большей степени отвечает за прибытие и использование мигрантов, то в функции страны-экспортера рабочей силы в большей степени входит регулирование оттока и защита интересов мигрантов за рубежом.

Во многих аспектах интересы стран - экспортеров и импортеров рабочей силы оказываются тесно переплетенными. Правовое выражение взаимной заинтересованности стран, принимающих и направляющих мигрантов, осуществляется в форме двух- или многосторонних международных

соглашений по вопросам миграции. Согласно Программе Действий, принятой в 1976 г. на Всемирной конференции по занятости в рамках МОТ, организация набора рабочей силы должна производиться на основе двух- или многосторонних соглашений, разработанных на основе изучения экономических и социальных потребностей стран - экспортеров и импортеров рабочей силы.

В настоящее время значительное число учреждений и организаций прежде всего в рамках ООН, а также региональных группировок занимаются проблемами, связанными с миграцией населения и трудовых ресурсов.

Так, Комиссия ООН по народонаселению располагает соответствующим фондом, часть которого используется на субсидирование национальных программ в области миграции населения. Деятельность МОТ (Международной организации труда) в качестве одной из целей предусматривает регулирование миграции населения. Ряд международных договоров, принятых ВОЗ (Всемирной организации здравоохранения), содержит специальные нормы, которые касаются физического состояния трудящихся-мигрантов. В конвенциях ЮНЕСКО имеются положения, направленные на улучшение образования трудящихся-мигрантов и членов их семей. Возрастает роль Международной организации по миграции (МОМ), целью которой является обеспечение упорядоченной и плановой международной миграции, ее организация, обмен опытом и информацией по указанным вопросам. В Западной Европе деятельностью, связанной с обеспечением и защитой прав трудящихся мигрантов, занимается Межправительственный комитет по вопросам миграции (СИМЕ).

Соответствующие документы международных организаций имеют большое значение применительно к национальному законодательству, поскольку при формировании национальной политики в области внешней трудовой миграции должны быть учтены требования международных конвенций.

Одной из основных идей Конвенции МОТ о трудящихся-мигрантах /3/

является признание государствами, ратифицирующими данный документ, равенства в отношении мигрантов независимо от их национальности, расовой принадлежности, религии, пола и т. п. Конвенция содержит статьи, направленные на регулирование условий, при которых трудящиеся-мигранты будут иметь равные с гражданами принимающего государства права в вопросах, определенных Конвенцией. Защита прав трудящихся-мигрантов обеспечивается:

- организацией бесплатных служб для помощи мигрантам и обеспечения их необходимой информацией (статья 2);
- принятием мер против недостоверной информации и пропаганды в отношении вопросов, касающихся иммиграции и эмиграции граждан (статья 3);
- принятием мер, облегчающих все стадии миграции: отъезд, перемещение и прием мигрантов (статья 4);
- организацией соответствующих медицинских служб (статья 5);
- разрешением переводить на родину заработок и сбережения трудящихся-мигрантов (статья 9).

Конвенция включает также приложения, среди которых первые два касаются найма, размещения и условий труда мигрантов, а третье - вопросов ввоза мигрантами личного имущества, рабочих инструментов и оборудования. В ней, частности, указывается, что посреднической деятельностью по трудоустройству мигрантов могут заниматься:

- наниматель или лицо, находящееся у него на службе и действующее от его имени, при наличии разрешения от компетентных властей и под их контролем;
- частное агентство, получившее на это предварительное разрешение компетентных властей территории, на которой данные операции будут производиться, при соблюдении условий и в тех случаях, которые могут быть предусмотрены либо законодательством данной территории, либо соглашением между компетентными органами принимающей и направляющей стран.

В данном документе также указывается, что лицо или организация,

способствующие незаконной миграции, подлежат соответствующему наказанию.

В названной конвенции подчеркивается также необходимость письменного оформления трудовых контрактов и соблюдения права трудящихся-мигрантов на получение данных документов с указанием сроков найма, условий и содержания труда и уровня его оплаты.

Документы МОТ провозглашают равенство мигрантов с гражданами страны пребывания также и в уровне минимальной заработной платы, а в тех странах, где это предусмотрено национальными законодательствами, - возможность участвовать в процедурах по установлению размера заработной платы. При этом оговаривается, что заработная плата трудящимся-мигрантам должна выплачиваться регулярно и наличными деньгами.

Статья 9 Конвенции № 97 закрепляет право трудящегося-мигранта на свободный перевод полученных валютных средств на родину.

Международными стандартами предусматривается также возможность для трудящихся-мигрантов получить образование или повысить квалификацию в стране пребывания. Так, в Рекомендациях МОТ для мигрантов оговаривается равный с гражданами принимающей страны доступ к получению образования.

Конвенция МОТ, принятая в 1962 г., гарантирует равноправие граждан стран пребывания и иностранцев или лиц без гражданства в области социального обеспечения. Государства, принявшие настоящую Конвенцию, обязуются соблюдать по отношению к гражданам любого другого государства, подписавшего данную Конвенцию, равенство в социальном обеспечении независимо от срока пребывания в стране. При этом принятые обязательства, по желанию сторон, могут предусматривать одну или более социальных гарантий: медицинское обслуживание, пособие по инвалидности в случае потери трудоспособности, пенсионное обеспечение, пособие по временной нетрудоспособности, пособие по безработице и т. п. /4/.

Согласно Конвенции МОТ 1975 г. /3/ государства должны выявлять на своей территории нелегальную миграцию и принимать необходимые меры по

ее сокращению. Конвенция содержит требования, предъявляемые государствам в отношении равенства в образовании, занятости, социального обеспечения, участия в профсоюзах и прочих гражданских прав и социальных гарантий для лиц, находящихся на территории государства на законном основании в качестве трудящихся-мигрантов или членов их семей.

Наконец, в Конвенции МОТ, одобренной в 1982 г., изложена международная система сохранения прав трудящихся-мигрантов в области социального обеспечения /4/. Назначение данной Конвенции - координация национальных систем социального обеспечения с учетом различий в уровнях развития отдельных стран.

Ратификация заинтересованными государствами международных конвенций, регламентирующих процесс трудовой миграции, является необходимым условием для их осуществления.

## ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ МИГРАЦИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

### 2.1. Предпосылки и факторы международной миграции рабочей силы

В результате активно протекающих интеграционных процессов, усиления проявлений интернационализации индустрии и демократизации жизни общества во всем мире, нестабильности экономик многих стран, а также всплеск очагов межнациональных конфликтов вторая половина XX века столкнулась с таким явлением как крупномасштабные межстрановые перемещения населения и трудовых ресурсов, т.е. «международная миграция рабочей силы».

Международная миграция рабочей силы – это передвижение квалифицированной и неквалифицированной рабочей силы из одной страны в другую сроком более чем на один год, вызванное причинами экономического и социально-культурного характера. [4-7]

Основные понятия, используемые при изучение проблем международной миграции следующие:

- иммиграция – въезд трудоспособного населения в страну на определенный срок;
- эмиграция – выезд трудоспособного населения из страны на определенный срок;
- миграционное сальдо – количественный показатель разности иммиграции и эмиграции;
- «утечка мозгов» – международная миграция высококвалифицированных кадров;
- реэмиграция – возвращение эмигрантов на родину на постоянное место жительства;
- нелегальная миграция – пересечение границ и/или трудовая деятельность в другой стране, осуществляемая незаконными способами.

ООН явление международной миграции определяет как «любое перемещение людей за пределы национальных границ с изменением места проживания сроком более 12 месяцев». В соответствии с классификацией объединенных наций, различают нижеследующие виды международной миграции.

1. Безвозвратная – миграция с последующим получением вида на постоянное место жительства;

Безвозвратный вид может быть назван миграцией в прямом значении этого слова, соответствующий ему в этимологическом отношении. Этим объясняется тот факт, что ряд исследователей безвозвратную миграцию называют полной, т. е. совершающейся навсегда. Безвозвратная миграция одновременно отвечает двум условиям: во-первых, население перемещается из одних населенных пунктов в другие, и, во-вторых, перемещения сопровождаются сменой постоянного места жительства. Виды миграции различаются не только по формальным признакам, но и по существу. Так, безвозвратная миграция в отличие от других является важнейшим источником формирования постоянного состава населения в заселяемых местностях. Хотя в коренном смысле безвозвратная миграция идентична с другими её видами. Один вид миграции может превращаться в другой или выступать его исходным пунктом. В частности, временная, маятниковая и сезонная миграции порой бывают предшественниками безвозвратной миграции, так как они создают условия для выбора возможного постоянного места жительства.

2. Сезонная – миграция лиц с целью устроиться на временную или сезонную работу сроком менее одного года;

Это перемещения, главным образом, трудоспособного населения к местам временной работы и жительства на срок менее одного года с сохранением возможности возвращения на места постоянного жительства. Сезонные миграции не только повышают реальный жизненный стандарт, но и удовлетворяют потребности производства, испытывающего дефицит рабочей силы. Подобные миграции возникают вследствие того, что в экономике ряда

районов доминирующее положение принадлежит отраслям, в которых потребность в рабочей силе неравномерна во времени. В результате в сезоны наибольшего объема работ эти отрасли испытывают превышающую обычные нормы потребность в рабочей силе. Поскольку она не может быть удовлетворена за счет местных ресурсов труда, то дополнительная рабочая сила привлекается из других регионов. К отраслям с сезонным характером производства относится, прежде всего, сельское хозяйство. В этой отрасли в сезоны посевных и уборочных работ потребность в рабочей силе намного больше, чем в остальное время.

Вместе с тем сезонный характер производства совсем не обязательно сопровождается сезонным характером труда. Агропромышленная интеграция, межотраслевое кооперирование в использовании рабочей силы, применение новых технологий и методов производства по существу снижает потребность в сезонной миграции.

3. Временная – миграция трудоспособного населения с целью устроиться на неопределенную работу сроком на несколько лет.

Временная миграция широко распространена среди неквалифицированной рабочей силы, но также имеет место на рынке высококвалифицированных специалистов. Мигранты данной категории – это люди, отправляющиеся в другую страну с целью устроиться на какую-либо работу на неопределенный срок. В большинстве случаев временные мигранты собираются за несколько лет накопить за рубежом определенный капитал и вернуться на родину для открытия собственного дела. Как отмечалось выше, нередко временная миграция становится предшественником безвозвратной миграции. Временные мигранты, добившиеся больших результатов в стране пребывания, зачастую, не планируют, возвращение домой, где их ждут смутные перспективы. Именно на эту группу мигрантов планируется воздействие политики правительств стран-экспортеров рабочей силы по стимулированию реэмиграции.

4. Маятниковая – миграция так называемых «фронтальеров» - людей, пересекающих границу более одного раза в неделю, чтобы работать в соседнем

государстве;

Представляет собой ежедневные или еженедельные перемещения населения от мест жительства до мест работы, расположенных по разные стороны границы. В маятниковых миграциях участвует во многих странах значительная часть городского и сельского населения, проживающего вблизи приграничных пунктов. В наиболее существенных масштабах она совершается в тех агломерациях, центрами которых являются крупные города, расположенные относительно недалеко от границы соседней страны. В ряде стран масштабы ежедневных маятниковых миграций близки к объемам ежегодных безвозвратных переселений или даже превышают их. Маятниковые мигранты увеличивают количественно и изменяют качественно трудовые ресурсы поселений - центров притяжения, где число рабочих мест превышает собственные ресурсы труда или не соответствует квалификационной структуре населения. С другой стороны, маятниковая миграция создает условия для удовлетворения разнообразных потребностей в труде жителей, как правило, небольших поселений, в которых качественно, а иногда и количественно ограничен выбор рабочих мест.

5. Вынужденная – хотя этот вид миграции вызван не экономическими факторами, но оказывает заметное влияние на рынок труда.

Вынужденная миграция представляет собой совокупность территориальных перемещений, связанных с постоянным или временным изменением места жительства людей по независящим от них причинам, как правило, вопреки их желанию. Этот вид миграции вызывают стихийные бедствия, экологические катастрофы, чрезвычайные политические события, а также военные действия, нарушение основных прав и свобод граждан, которые порождают вынужденных мигрантов-беженцев.

Основные потоки вынужденных мигрантов, повлиявших на демографическую структуру населения своих стран, были зафиксированы после окончания 2-ой мировой войны. Так, например, несколько миллионов немцев, проживающих за новой границей Германии, установленной итогами

Потсдамского соглашения, были переселены на территории ФРГ и ГДР.<sup>2</sup> Другой побежденной стране – Японии пришлось принимать 6 млн. соотечественников, выселенных из Кореи и Китая. В последующие десятилетия образование ряда новых государств, политические конфликты на Кубе, Афганистане, Эфиопии, Вьетнаме вызвали существенные перемещения населения, исчислявшиеся миллионами людей.

В 90-е годы происходит новый взрыв вынужденной миграции, связанный с распадом главного оплота социализма – а также её восточноевропейских «блокпостов» – Югославии, Чехословакии, Польши. Именно в этих социалистических странах Европы наиболее остро протекали миграционные процессы.

Численность вынужденных мигрантов или беженцев к концу XX в. исчислялась количеством порядка 30 млн. человек. Это притом, что в 1970 году статистика констатировала наличие всего 2 млн. беженцев. Как было отмечено выше, хотя переселение беженцев формируется посредством воздействия не экономических факторов, явление вынужденной миграции является одной из движущих и образовательных сил системы международной миграции рабочей силы. В силу того, что каждый трудоспособный беженец, находясь на территории другого государства, со временем превращается в трудового мигранта.

Международные миграции трудовых ресурсов вносят ощутимые изменения в экономическую ситуацию, как стран экспортеров, так и стран импортеров рабочей силы и поэтому эти изменения многопланового характера стали актуальными для многих государств и международных организаций.

Международная миграция рабочей силы играет важную роль в демографическом развитии отдельных стран и регионов мира. Значительные эмиграционные потоки во многих странах имели своим результатом процесс депопуляции. Закономерностью депопуляции, безусловно, является увеличение численности жителей в принимающих странах. К примеру, население Израиля растет главным образом благодаря миграционному приросту. Кроме влияния на динамику роста страны, международная миграция оказывает существенное воздействие на его возрастную-половую структуру, на выравнивание региональных

диспропорций и на многие другие важнейшие аспекты общественной жизни государства.

Безусловно, для полноценного анализа явления международной миграции рабочей силы необходимо выявить исторические предпосылки ее возникновения. Главным образом следует знать формы и виды миграции прошлых времен. Если считать перемещение кочевников, а также насильственное переселение рабов видом миграции, то можно констатировать что, миграция уже существовала в самой ранней эпохе развития цивилизованного мира.

В древние времена миграция складывалась в результате экспансии великих цивилизаций, с устойчиво сформировавшейся правовой и социальной структурой. Можно привести в пример древний Египет и Грецию, Римскую империю, Персию и т.д. С эпохи великих географических открытий начинают возникать крупномасштабные миграционные потоки, которые в дальнейшем привели к коренным изменениям в демографической карте планеты. В этот период большей частью развивалась межконтинентальная миграция одностороннего направления, из старого Света люди стремились в новый. В своей основной массе она считалась безвозвратной.

Главной отличительной чертой миграции той эпохи от теперешней являлись численность мигрантов и факторы побуждающие её. Перемещения носили переселенческий характер. Миллионы людей навсегда покидали свою родину с надеждой лучшей жизни. Причины, толкающие людей на такие шаги, зачастую имели иные обоснования, чем экономические. Бесконечные войны, эпидемии, голод, природные катаклизмы есть первостепенное объяснение миграции. Точнее было бы называть мигрантов тех столетий беженцами.

К примеру, в результате активности как добровольной, так и насильственной миграции возник важнейший сегодня полюс человечества – Американский континент. Вообще можно утверждать, что предки современного населения США и Канады, а также некоторых стран Южной Америки составляли основную массу миграционных потоков вплоть до тридцатых годов XX века. Ярким примером страны эмигрантов служит и Австралия, население которой

также создавалось усилиями мировой эмиграции.

Основным донором миграционных потоков являлась Европа. Установить точные статистические данные о масштабах миграции из Европы на протяжении второй половины XIX-первой трети XX вв. является весьма сложно. Хотя с середины 40-х годов XIX века в некоторых европейских странах проводился учёт эмиграции. Ссылаясь на эти данные, с 1846-1924 года европейские государства: Великобританию, Италию, Испанию, Австро-Венгрию, Германию, Швецию и Португалию в поисках новой жизни покинули как минимум 43 млн. человек. Три четверти этого населения осели в Соединенных Штатах. После этого бума миграции до начала второй мировой войны Европа потеряла ещё около 20 млн. соотечественников. Одну из причин астрономического числа мигрантов следует видеть в последовавшем в XX веке грандиозном подъёме индустрии в США, и в закономерном экономическом отставании Европы, вытекающее из последствий первой мировой войны.

С завершением 2-ой мировой войны в характере эмиграционных движений появляется новый феномен. Безвозвратная межконтинентальная миграция уступает свои позиции внутриконтинентальной миграции, носящей временную форму. Объяснением этой модификации в форме миграционных процессов является существование таких факторов как снижение темпа американского индустриального бума первой половины XX столетия, интернационализация производства и либерализация внешнеэкономической политики в Европе, формирование и расширение европейских транснациональных корпораций.

После второй мировой войны, с образованием новой политической карты мира, увеличением роли международных экономических отношений в функционировании мирового хозяйства, производные от этого интеграционные процессы, глобализация мировой экономики кардинально изменили существующие тенденции международной трудовой миграции. Расширение масштабов деятельности ТНК, в частности увеличение доли прямых инвестиций в некоторые страны Юго-Восточной Азии и Латинской Америки, открытие крупнейших месторождений нефти на Ближнем Востоке и

превращение нефтяного топлива в главного энергетического ресурса планеты привели к появлению новых иммиграционных ареалов. К традиционным центрам притяжения трудовых мигрантов примкнули новые мировые рынки рабочей силы. На данный момент можно автономно рассматривать 8 центров скопления иностранной рабочей силы:

1. США, Канада;
2. Западная Европа;
3. Нефтедобывающие страны Ближнего Востока;
4. Страны СНГ (Россия, Украина, Беларусь).
5. НИС Юго-Восточной Азии, Япония;
6. Австралия;
7. Южная Америка (Бразилия, Аргентина, Венесуэла);
8. Африка (ЮАР, Кот-д Ивуар); [9, 12, 13]

Каждый из этих миграционных ареалов имеет свои отличительные особенности. Различия существуют по многим критериям. Сюда следует отнести количественные показатели, профессионально-квалификационный уровень миграционных потоков, национальная и религиозная принадлежности и т.д.

## 2.2. Направления международной миграции рабочей силы

Исследователи полагают, что международная миграция рабочей силы является общностью всех видов территориальной мобильности населения, связанной с трудовой деятельностью на территории другой страны. При этом подразумевается, что территориальная подвижность населения тесно связана с другими видами его движения – естественными и социальными.

Некоторые ученые считают миграцию самым действенным способом ослабления напряжения на внутреннем рынке труда. Имеется в виду как привлечение рабочей силы, так и поощрение эмиграции. [17]

Под главными стимулами мигрантов подразумеваются существенная разница между доходами на родине и в стране иммиграции, уверенность найти

стабильную работу и в будущем получить разрешение на проживание, сроки которого, безусловно, зависят от степени достижения намеченных целей.

Основными же причинами для работодателей является не только заинтересованность в эксплуатации труда мигрантов, но и из тех соображений как расширение производственных возможностей. Эмигранты увеличивают предложение на рынке труда в определенном квалификационном сегменте страны, и тем самым снижают давление в конкурентной борьбе предприятиям, испытывающим нехватку капитала для инвестиций в рационализацию бизнеса.

Анализ теории миграции у представителей западных экономических институтов традиционно является одной из важнейших тем исследований. В своих научных работах ученые интерпретируют миграцию как результат существования неодинаковых экономических, общественно-политических условий в странах-экспортерах и импортерах рабочей силы или как следствие неравномерности в обеих групп стран. Они попытались конкретизировать движущие мотивы миграции и установить количественные зависимости между отдельными факторами и интенсивностью миграционных потоков. Миграция учеными анализировалась исходя из результатов использования труда мигрантов для экономики страны реципиента.

В соответствии с неоклассической теорией, рабочая масса в своей целостности стремится из регионов с низкой заработной платой в высокооплачиваемые регионы, в то время как капитал движется в обратном направлении. В итоге, миграция увеличивает уровень заработной платы в стране эмиграции и понижает её в стране иммиграции до тех пор, пока не установится равновесие. В состоянии равновесия амплитуда между уровнями зарплаты становится равной издержкам миграции между странами и чистая миграция прекращается. Теоретически, трудовая миграция соответственно существует до достижения этого равновесия и не должна прерываться пока амплитуда в ожидаемых доходах, не учитывая издержек миграции, не станет равной нулю. В чистой теории эмигранты должны стремиться в ту страну, где их ожидаемый чистый выигрыш наиболее высок.

Несмотря на элементарность этих понятий и принятие их наукой, правительствами и общественностью, они не были тщательно обследованы на предмет объяснения международной миграции. Следует отметить, что проводились исследования, сводившие цели иммиграционных потоков и стремление отдельного индивидуума к миграции под единую основу. Имелись в виду различия в заработной плате и доходах. Хотя эти исследования не касались анализа предполагаемых прибылей мигранта за рубежом, это было принято как теоретическое объяснение миграционных потоков.

Анализ показывает, чем именно обусловлена занятость иностранной рабочей силы. Различия в отраслевом развитии производства, соотношении между капиталом и трудом, уровне протекционизма выделяются в качестве факторов влияния, равно как институциональные механизмы набора рабочей силы.

После второй мировой войны ОЭСР в основе своей официальной доктрины применило теоретические представления о непосредственной связи между экономическим ростом и вероятностью использования максимально возможного числа иностранной рабочей силы в производстве. Положения данной доктрины предусматривали использование миграционных потоков в качестве стимулятора экономического подъёма в странах, испытывающих демографический кризис. Стремительное развитие индустрии в странах западной Европы в 50-70-е годы и неспособность местных трудовых ресурсов полностью удовлетворять спрос на национальных рынках труда свидетельствует о справедливости этих утверждений.

В этот же период свое отражение в теории находят, особенно актуальные в последние годы, концепции миграционной безопасности. Крах социализма в конце 90-х годов, разрушив советские кордоны, предоставил возможность миллионам людей мигрировать на Запад. Если в 60-х – начале 80-х годов программы миграционной безопасности разрабатывались правительствами европейских государств соответственно характерным особенностям представителей прибывших наций (исторически самые крупные миграционные потоки прибывали во Францию из стран Магриба, в Германию из Турции, балканских

стран, в Великобританию из Индии, Пакистана), то в последние 20 лет Запад столкнулся с проблемой создания новой системы, способной оградить местную культуру от отрицательного влияния массовой иммиграции со всех концов земного шара. На фоне формирования концепции миграционной безопасности выявляются ключевые аспекты, охватывающие два глобальных направления: безопасность систем-доноров и систем-реципиентов, затрагиваемых миграционными потоками; безопасность людей, участвующих в этих потоках. Заметное влияние миграции на демографическую, политическую, социально-культурную безопасность принимающих обществ возрастает с каждым годом.

Современное состояние воспроизводства населения в Европе, а также массовый приток иммигрантов в эти страны вызывает среди специалистов дискуссии о влиянии миграции на демографический состав населения в этих странах.

Для поддержания общества на уровне нулевого прироста или простого воспроизводства населения нормой является 2,1 ребенка на одну женщину. В Европе этот показатель рождаемости за последние 50 лет опускался все ниже, составив на сегодняшний день 1,3 ребенка на женщину. По прогнозам отдела народонаселения ООН к 2050 г. Европа потеряет 124 млн. человек, при среднем возрасте населения в 50 лет (к примеру, в 1960 г. средний возраст населения в странах Западной Европы составлял 34 года)

Существует мнение, что миграция в Европу в ее нынешних масштабах способна, в будущем, благотворно повлиять на демографическую проблему континента, подверженного старению населения. Согласно исследованию ООН, для сохранения стабильной доли населения трудоспособного возраста в Евросоюзе среднегодовые масштабы чистой миграции должны будут составлять около 1,4 млн. человек. Следует отметить важный аспект, что положительный результат можно достичь в случае миграции именно трудоспособных мигрантов.

Однако, в странах, являющихся традиционными экспортерами рабочей силы в государства Западной Европы также происходит устойчивое увеличение

возраста населения. К концу XX века средний возраст населения центрально- и восточноевропейских стран был незначительно ниже, чем в Западной Европе. По этой причине миграцию рассматривают, как незначительный амортизатор процесса старения.

Особая роль в увеличении эмиграционных потоков в Европе отводится интеграции. Теория в этом контексте утверждает о существовании миграции в интеграционном ареале до выравнивания предельной производительности труда. Сопутствующими критериями для этого являются отсутствие миграционных барьеров, диспропорций в уровне квалификации, культурных и языковых различий. Однако положения данной теории подтверждаются, если не учитывать эмиграцию из третьих стран – не участников западноевропейского интеграционного процесса. Миллионы трудовых мигрантов из Восточной Европы, бывших колониальных государств Африки, Юго-восточной Азии заполнили свободные ниши в западноевропейских рынках труда. К примеру, до создания общего рынка в шести странах, образовавших позднее ЕЭС, 44% иностранной рабочей силы составляли собственные граждане, перемещавшиеся между этими странами. В 1995-ом году всего лишь 42% из 6,5 млн. иностранных рабочих, занятых в 15 странах ЕС, были выходцами из этого региона.

К концу 90-х годов исследователями особое внимание уделяется тенденции накопления человеческого потенциала. Предполагается, что объем людских ресурсов, является основополагающей предпосылкой экономического подъема государства. Миграция в данном контексте считается одним из объяснений различий в темпах развития между странами. [20]

Одним из важнейших катализаторов деятельности мировой экономической системы являются рынки труда, которые в свою очередь не в состоянии полноценно существовать без трудовой миграции.

Различают три типа рынка труда: местный, национальный, международный.

Для местных рынков миграция в качестве иммиграции способствует созданию новых рабочих мест, а при эмиграции появляется опасность дефицита

профессиональной рабочей силы в конкретных квалификационных сегментах.

Наиболее остро положительные и отрицательные последствия миграции ощущают национальные рынки. Внешняя трудовая миграция способствует изменению качественного состава рабочей силы. Эмиграция значительно снижает уровень безработицы на местных рынках труда, но этот процесс также сопровождается потерей высококвалифицированных кадров. Миграция покрывает дефицит как квалифицированной, так и не квалифицированной рабочей силы. Либеральная политика в области регулирования миграции является важным условием эффективного развития национального рынка труда.

Именно в виде трудовой миграции осуществляется движение рабочей силы на международном рынке труда. Миграция на этом рынке труда выступает инструментом, стимулирующим численность трудящихся на национальных рынках. Перемещения рабочей силы формируют на международном рынке механизм спроса и предложения, и в результате миграция снабжает конкретные специализированные рынки квалифицированными кадрами.

Международный рынок рабочей силы является совокупностью части национальных рынков, ориентированных на иностранного покупателя, а также представляет собой качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов глобализации и интеграции. Вследствие этого национальные рынки становятся более доступными, создавая тем самым благоприятную ситуацию для возникновения транснациональных потоков и перемещений рабочей силы между ними, приобретающих систематический характер.

На этом этапе трансграничные перемещения людей, начиная обладать такими отличительными чертами как государственное регулирование, тенденция мигрантов к конкретным регионам и т.д., уже не представляют собой хаотичное движение рабочей массы из одних регионов в другие, что было характерно до 2-ой мировой войны. Они придают национальным рынкам международный уровень, где появляются спрос и предложение на рабочую силу, происходит жесткая сегментация рынка.

Интенсивно внедряющаяся в хозяйство многих стран мировая интеграция

затрагивает не только гуманитарные и технологические области, но и такую проблемную сферу как социальные и трудовые отношения, приобретающие ныне глобальные масштабы.

Свидетельством этому является функционирование международного рынка труда, где в непосредственное соприкосновение приходят рыночные конъюнктуры, обладающие своеобразными особенностями, национальный менталитет, социальная политика, религиозные ценности и многие другие различия стран. Основу этих процессов главным образом питают многочисленные совместные предприятия, а также деятельность ТНК, благодаря которым и происходят основные передвижения капитала и части рабочей силы.

Классификацию международных региональных рынков труда учитывают по континентам. К настоящему времени функционируют пять крупнейших из них: западноевропейский, ближневосточный, азиатский, латиноамериканский, африканский. Наиболее соответствующий стандартам идеального рынка труда можно, безусловно, считать западноевропейский рынок. Усилиями многолетней интеграции в этом районе практически сняты все барьеры на пути рабочей силы. Иммигрантам создаются условия с минимизированием дискриминации по признаку национальности, расы, религии или пола, и не менее благоприятные, чем те, которыми пользуются его собственные граждане. Именно в этом регионе соприкосновение хозяйственных, социально-культурных различий стран в таких спорных моментах как заработная плата, длительность рабочего дня, условия найма на работу, сверхурочные работы, предоставление оплачиваемых отпусков и премиальных выплат, ограничения по возрасту и полу и во многих других вопросах проходит наиболее экономически и юридически эффективно.

Разношерстность трудовых мигрантов, многообразие условий формирования мирового хозяйства позволяют проводить многоступенчатую дифференциацию представителей международной рабочей силы. Международную рабочую силу можно классифицировать по многим параметрам: национальная принадлежность, уровень образования, степень

квалификации, пол, возраст, характер сфер международной деятельности, место в управленческой иерархии и т.п.

Функционирование международного рынка труда в среде с сильно дифференцированной рабочей силой и многообразными условиями и критериями развития мирового хозяйства привело к выделению обособленных моделей трудовых отношений. Европейская, китайская, англосаксонская, японская и скандинавская модели являются доминирующими на международном рынке труда.

Европейская модель отличается сравнительно небольшой дифференциацией, с установленной законодательством, высокой заработной платой. Здесь преобладают жесткие нормы трудового права и региональное тарифное регулирование. Основной догмой является высокий уровень правовой защищенности работника.

Предприятия пытаются рационализировать производство за счёт достижений научно-технического прогресса, претворяют в жизнь процесс активного замещения живого труда. Применение технической модернизации считается более рентабельным, чем использование рабочей силы. Кризис этой модели состоит в понижении спроса на рынке труда на работников с невысокой квалификацией, молодых кадров с небольшим опытом работы.

Китайская модель состоит из двух секторов: государственный сектор, где господствует строгое регулирование трудовых отношений социалистического типа; и частный сектор с полным отсутствием правового регулирования. В отличие от других моделей здесь нет профсоюзных организаций. На начальной стадии развития производства, при авторитарном общественном строе китайская модель стабильно действует, но она не предполагает самостоятельного развития рабочего движения при избытке трудовых ресурсов.

Англосаксонская модель. Этой модели трудовых отношений свойственно сходство трудовых и гражданских прав. Работодатель независим в принятии решений в вопросах найма и увольнения. Характерно преобладание индивидуально-договорных отношений на уровне предприятия, а не отрасли

или региона. Рабочая сила отличается повышенной мобильностью, существуют большие различия в уровне оплаты труда.

Несмотря на то, что при этой модели понижается уровень безработицы, появляются некоторые минусы. Свобода работодателя при установлении оплаты труда приводит к существованию слоя населения с доходами, не удовлетворяющими потребности минимальной потребительской корзины.

Японской трудовой модели характерно усиленное государственное регулирование, использующее жесткие меры в международной деятельности, а именно выражающееся в профессиональной дискриминации для иностранных граждан. Здесь действует, сформировавшийся за долгие годы дисциплинированный рынок труда, где за главный принцип берется правовая защищенность работника. Среди японских компаний широко распространено вкладывание инвестиций в персонал фирмы. Забота о своих сотрудниках, социальная защита, пожизненная опека является обязательным условием в японских корпорациях. Цена стоимости труда намного превышает показатели других развитых стран. В Японии, не учитывая чрезвычайных ситуаций, практически отсутствуют увольнения. Человек, устроившийся на какую-либо фирму, служит здесь до пенсионного возраста. Благодаря этому предприятиям удается создать служащий персонал с высоким уровнем квалификации и организованности. Свидетельством этому является высококачественная продукция японских корпораций. Уровень безработицы здесь составляет 2-3 %.

Скандинавская модель труда отражает модель социально-ориентированной экономики. Принципы этой модели предполагают максимальное обеспечение трудовой деятельностью трудоспособное население с уровнем оплаты труда выше среднего. Отрицательная сторона подобных методов на рынке труда состоит в почти абсолютной зависимости от государственного финансирования и регулирования. В случае дефицита бюджета наступает спад производства, что ведёт к сокращению рабочих мест.

В 1971 году американским ученым В.Зелинским была выдвинута концепция миграционного перехода, раскрывающая историческую эволюцию мигра-

ции населения. С развитием всех сфер жизнедеятельности человека проявление миграционных стремлений у общества является необратимым процессом. Миграционный переход рассматривается как закономерность перехода от малоподвижного образа жизни в условиях традиционной экономики к нарастанию территориальных перемещений населения по мере утверждения индустриализации общества, связанную с прогрессом в области транспорта и средств коммуникации, расширением информационного пространства, формированием единых национальных, а затем мировых рынков труда и капитала.

В конце 80-х годов группой советских ученых (Т.И.Заславская, Л.Л.Рыбаковский и др.) была разработана теория трехстадийного осуществления миграционного процесса: подготовительная стадия – формирование территориальной подвижности населения; основная стадия – процесс миграционного движения; заключительная стадия – адаптация мигранта в чужой сфере.

Первую стадию можно рассматривать как совокупность всех социально-культурных, политических, и главное экономических стимулов, подталкивающих человека на принятие решений об изменении своего территориального статуса.

На второй стадии миграционного процесса происходит реализация миграционного потенциала. Миграционный процесс для каждой конкретной территории характеризуется взаимодействием двух встречных потоков: выбытие населения и прибытие мигрантов из других местностей.

Третья стадия подразумевает адаптацию мигрантов к новым условиям. Это сложный социально-биологический процесс, который связан с приспособлением мигрантов к новому социальному окружению, к новому образу жизни, к новым природно-климатическим условиям и т.д., и который далеко не всегда протекает безболезненно. Период, в течение которого мигранты достигают уровня мировоззрения местного населения, занимает порой очень значительное время. Многие проблемы, с которыми сталкиваются переселенцы в этот период (жилье, трудоустройство, конфликты с коренным населением и т.п.), становятся источниками социальной напряженности и потенциальной угрозы для

безопасности как самих мигрантов, так и принимающих территорий.

Международная миграция рабочей силы к началу третьего тысячелетия как составная часть мировой экономической системы представляет собой сложное переплетение производственных и общественно-культурных взаимоотношений множества регионов и народов мира.

Существование многочисленных взглядов в теории миграции рабочей силы свидетельствует, о том, что наука международной экономики не пришла к консенсусу в вопросе применения единой концепции, объясняющей движение трудовых ресурсов. Большое количество методов анализа международной миграции рабочей силы объясняется существованием значительных факторов. Миграция в разных группах стран по-разному влияет на благосостояние государства, и тем самым требует разные теоретические подходы. Было бы ошибкой применять одинаковые теоретические концепции к развитым и развивающимся странам. Очевидно, что теоретические взгляды, преобладающие в XIX – начале XX веков, не приемлемы к сегодняшней ситуации в сфере миграционных процессов.

Современный процесс международной миграции рабочей силы нуждается в особом внимании ученых. В последние десятилетия характер миграционных движений практически полностью видоизменился. На сегодняшний день международная миграция превратилась в одну из составных частей мировой экономики. Появились государства, являющиеся одновременно как донорами, так и реципиентами. С каждым годом увеличиваются масштабы такого явления как «утечка мозгов». Эти и многие другие факты являются главными отличительными особенностями современной миграции трудовых ресурсов.

### 2.3. Правовые механизмы регулирования трудовой миграции

С каждым переходом международной миграции рабочей силы на качественно новую ступень развития появляется необходимость в создании системы контроля передвижения мигрантов. Некоторые европейские

государства использовали методы регулирования международной миграции значительно раньше, чем начали применять государственное регулирование в других сферах международных взаимоотношений. К примеру, в XVIII веке в Англии существовали законы, воспрещающие эмиграцию промышленных рабочих за рубеж. С подобными фактами можно было столкнуться во многих цивилизованных странах Европы. Уже в XIX веке страны заключали двухсторонние конвенции, регулирующие миграцию, ограничивающие въезд и выезд конкретного слоя населения.

Пионером в проблемах регулирования миграции общепринято считать учение меркантилистов. Кольбер и другие представители этой школы (начало XVIII века) пытались подвести государственное регулирование миграции под свои экономические воззрения. Политика меркантилистов в области международной миграции рабочей силы имела тенденцию угождать интересам богатых слоев населения страны. Меркантилисты запрещали эмиграцию промышленных рабочих и поощряли приезд ремесленников из других стран, что оказывало негативное влияние на уровень доходов рабочего класса.

Естественно, меркантилисты с поставленной задачей не справились. С другой стороны, при отсутствии информационной структуры, недостаточно развитой транспортной системе, плохо дифференцированной международной рабочей силой и неусовершенствованном рынке труда в XVIII веке положительное воздействие политики, как меркантилистов, так и других институтов в сфере миграции на изменение экономического положения страны сводилось к минимуму.

Особенно в последние десятилетия в связи с усилением и усложнением миграционных процессов, как страны-реципиенты, так и страны-доноры столкнулись с проблемой регулирования этого явления. Каждая из этих стран по-своему ощущает позитивное и негативное влияние миграции не только на экономическое положение но, и на социально-политическую ситуацию в государстве.

Разрабатывая комплекс мер, регулирующих процессы внешней трудовой миграции, любое государство независимо в своем праве устанавливать

тенденции в своей миграционной политике. Хотя активно протекающие интеграционные процессы по всему миру предполагают либерализацию международных экономических отношений, многие страны-реципиенты проводят политику стагнации в области межстранового передвижения трудовых ресурсов. Придерживаются этой политики в большей мере высокоразвитые государства Западной Европы, которые сами же в одно время поощряли приезд иностранных рабочих. В 60-е – начале 70-х годов использование иностранной рабочей силы было важной составляющей экономического развития. В этот период число работающих в шести странах ЕЭС иностранцев возросло примерно с 1,8 млн. до 4,4 млн. человек. Но огромный неконтролируемый наплыв нелегальных мигрантов практически из всех развивающихся стран Азии и Африки привел к сбою в структуре управления миграционными процессами. Переизбыток дешевой рабочей силы, ввезенной в период подъема экономики, превратился в злободневную тему, вызывающую националистические настроения среди местного населения.

Сегодня количество безработных в странах ЕС составляет 18 млн. человек. В Германии, к примеру, зафиксирован самый высокий за все послевоенное время уровень безработицы. Отрицательные эффекты миграции стали перекрывать предполагаемые экономические выгоды от использования дешевой рабочей силы. В последние годы правительствами этих стран претворяется в жизнь жесткая дискриминационная политика по отношению к трудовым мигрантам из государств третьего мира и стран с переходной экономикой. Главным образом, действенность этой политики проявлялась в ужесточении требования к процедуре воссоединения семей, вопросы въезда и проживания на территории стран ОЭСР. Такие страны, как Франция, Великобритания, Норвегия большое внимание уделяют отбору новых иммигрантов, особенно в отношении высококвалифицированных специалистов.

Страны ОЭСР аргументируют опасения угрозы для национальных ценностей со стороны иммигрантов следующими причинами: сильно дифференцированная многомиллионная армия гастарбайтеров практически не поддается асси-

миляции; слаборазвитая культура мигрантов угрожает самобытности западно-европейских народов, что приводит к серьезным социальным проблемам и подрывает основы демократии, замедляя экономический и общественный прогресс.

Основную проблему для европейских правительств создают нелегальные мигранты. Масштабы нелегальной миграции безошибочно можно оценивать в несколько десятков миллионов человек. Естественно попытки ограничить такое количество эмигрантов должны будут идти вразрез с принципами демократии. Борьба с нелегальной иммиграцией и занятостью ведется по двум направлениям: ужесточается пограничный контроль, инспекция рабочих мест и проверка личности внутри страны; использовались меры международной кооперации с целью обеспечить и ускорить процессы реэмиграции.

К примеру, во Франции, если ранее вопросы о выдворении затягивались на несколько месяцев, то теперь соответствующая операция претворяется в жизнь в течение считанных дней. Однако, на деле выполняются лишь 20 % (примерно из 100 тыс. в год) постановлений о выдворении. Вместе с тем в стране проводятся более лояльные способы борьбы с нелегальной миграцией. Они состоят в предоставлении незаконным мигрантам возможности легализоваться. В 1982-ом и 1997-ом годах были проведены крупные амнистии, в ходе которых было рассмотрено 140 тыс. заявлений о легализации, 80 тыс. из которых были удовлетворены.

Основным фактором подпитывающим процесс нелегальной миграции, как ни парадоксально, является все возрастающий спрос на нелегалов в самих же странах ОЭСР. Объясняется это, тем, что нелегальные мигранты готовы трудиться при любых условиях с оплатой в несколько раз ниже установленной нормы. Под эгидой МОТ в 1949-ом году были приняты Конвенция № 97 и рекомендации № 86 на эту же тему. Данная Конвенция предписывает государствам – членам организации обеспечивать иммигрантам условия без дискриминации по признаку национальности, расы, религии или пола, и не менее благоприятные, чем те, которыми пользуются его собственные граждане в отношении, во-первых, заработной платы, включая семейные пособия в тех случаях когда

эти пособия составляют часть заработной платы; рабочего времени; сверхурочных работ; оплачиваемых отпусков; ограничений надомного труда; возраста принятия на работу; ученического и профессионального обучения; женского труда и труда подростков; во-вторых, принадлежности к профессиональным союзам и пользование преимуществами, предоставляемыми коллективными договорами; и, в-третьих, в жилищном вопросе.

Естественно каждый нелегальный трудящийся обделен этими льготами, большинство из которых даже не подозревает об их существовании. Не трудно подсчитать какие астрономические суммы экономят предприятия развитых государств, использующие труд десятки миллионов нелегальных мигрантов, не выплачивая им вышеперечисленные издержки.

Усиливая иммиграционный контроль по отношению ко всем категориям мигрантов, индустриальные страны ограничивают возможности легальной миграции и тем самым способствуют активному использованию нелегальных каналов для въезда иностранной рабочей силы. В последнее десятилетие количество нелегальных мигрантов и беженцев в Западной Европе, не прошедших регистрацию в стране пребывания, увеличилась с 25 до 50 %.

Мировому сообществу пришлось координировать свои усилия по совместному регулированию ситуаций и разрешению критических положений. Связующим звеном в этом вопросе стали выступать финансовые и нормативно-правовые механизмы, созданные на международном и национальном уровне.

Всестороннюю объективность содержания механизмов регулирования можно достичь в случае вмешательства в эти процессы нейтрального правового института, уполномоченного принять ряд актов, направленных на защиту прав и законных интересов лиц, осуществляющих профессиональную деятельность за пределами стран происхождения.

Государствам-членам ООН накладываются обязательства по поддержанию одной из основных целей организации – развитие прав человека.

Всеобщая Декларация прав человека, разработанная Комиссией по правам человека и принятая 10 декабря 1948-го года Генеральной Ассамблеей

ООН дает право трудящимся-мигрантам наряду с другими группами лиц на защиту от дискриминации. Декларация, помимо гражданских и политических прав, определяет также экономические, социальные и культурные права человека, в том числе право на труд, право на равную оплату за равный труд, право создавать профессиональные союзы и вступать в них, право на жизненный уровень, необходимый для поддержания здоровья и благосостояния.

В статье 13 Всеобщей декларации закреплено и право каждого человека свободно передвигаться и выбирать себе место жительства в пределах любого государства, а также покидать любую страну, включая свою собственную, и возвращаться в свою страну.

В плане регулирования миграционных процессов ООН были приняты несколько косвенных постановлений, обеспечивающие защиту мигрантов от дискриминации в отдельных сферах. «Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации», принятая в 1965-ом году, не теряет свою актуальность во многих развитых странах и по сей день. Международные Пакты об экономических, социальных и культурных правах и о защите гражданских и политических прав гласят, что мигранты не должны лишаться права поддерживать свою культуру, исповедовать свою религию и пользоваться своим языком. В Пакт включены правила ограничивающие незаконное выдворение иностранцев, легально находящихся на территории государств-участников Пакта.

В результате десятилетней работы специальной рабочей группы ООН 18 декабря 1990 Генеральная Ассамблея приняла «Международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей». Эта хартия о защите прав трудящихся-мигрантов включает в себя принципы из конвенций МОТ, а также более детально разъясняет некоторые фундаментальные права человека. Конвенция охватывает практически все стороны жизнедеятельности иммигранта, затрагивая большое количество актуальных проблем, препятствующих нормальной трудовой деятельности.

Однако по причине недостаточного числа присоединившихся

правительств, Конвенция еще не вступила в силу. Для этого необходимо, чтобы она была ратифицирована 20 государствами; при этом действие Конвенции будет распространяться только на ратифицировавшие ее государства. Руководства основных западных стран не намерены ратифицировать эту Конвенцию. По их мнению, она «развяжет руки» иммигрантам.

Самую масштабную работу в области регулирования процессов миграции, безусловно, осуществляет МОТ. Эта организация создана в 1919 г. в соответствии с Версальским мирным договором, с 1946 г. специализированное учреждение ООН, сферой деятельности которого являются социально-экономические проблемы трудящихся.

Основными задачами МОТ являются:

- регламентация рабочего времени;
- регламентация набора рабочей силы;
- борьба с безработицей;
- гарантии заработной платы, обеспечивающей нормальные условия жизни;
- защита трудящихся от профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве;
- защита детей, подростков и женщин;
- регламентация вопросов социального страхования и социального обеспечения;
- организация профессионально-технического обучения.

Конвенции и рекомендации МОТ наиболее всеобъемлюще охватывают проблемы трудящихся-мигрантов, используя в качестве руководства для разработки норм трудовых контрактов и заключения двусторонних трудовых соглашений. Их основные положения защищают мигрантов по возможности на всех стадиях миграции, осуждают дискриминацию, на том основании, что все люди, включая трудящихся-мигрантов, должны пользоваться равными возможностями и обращением в отношении условий труда.

Конвенции МОТ в обязательном порядке представляются государствами-

членами организации на рассмотрение национальными законодательными органами для принятия решения об их ратификации или наоборот. Ратифицировавшим конвенции государствам следует в обязательном порядке следовать предписаниям статей ратифицированной конвенции. За время деятельности МОТ приняты 181 конвенция и 188 рекомендаций. Среди них особо следует отметить Конвенцию «О сохранении за мигрантами прав на пенсию» № 19 от 1935 г., Конвенцию «О трудящихся-мигрантах» № 97 от 1949г., Конвенцию «О дискриминации в области труда и занятий» № 111 от 1958 г., Конвенцию «О равноправии граждан и иностранцев в области социального обеспечения» № 118 от 1962 г., «Конвенцию «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» № 143 от 1975 г. и т.д.

Особая роль в регулировании миграционных процессов на территории Европы принадлежит Совету Европы. Цель организации – сотрудничество между правительствами и парламентами Европы. Советом Европы выработано более 160 конвенций, значительная часть которых затрагивает проблемы иммиграции в странах-реципиентах. Большое внимание уделяется организации программ, направленных на совершенствование законодательств стран-членов организации в сфере защиты прав человека.

Европейская Конвенция «О защите прав человека и основных свобод», созданная 4 ноября 1950 г. (вступила в силу 3 сентября 1953 г.), является одним из основополагающих документов в этой области.

Дополнением к «Европейской Конвенции» 18 октября 1961 г. была ратифицирована Европейская Социальная Хартия, исходящая из принципа, что социальные права должны обеспечиваться без дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения.

Однако, устав Хартии гласит, что действие ее статей распространяется только на тех иммигрантов, которые являются гражданами одной из ратифицировавших Хартию стран, на законных основаниях проживающих или

работающих на территории соответствующего государства. [4, 8, 9]

В распоряжении стран, столкнувшихся с проблемой людских потоков, имеется достаточно форм создания государственных структур для решения задач миграции. В большинстве случаев выполнение функций поделено между несколькими учреждениями. Безусловно, при условии, что одно из ведомств выполняет роль координатора.

Преимущественно, этими ведомствами являются департаменты при Министерствах Внутренних Дел, Оборона (пограничные войска), Иностраннных Дел, Труда, Юстиции, а также, созданные в последние годы, новые миграционные службы. Частично участвуют, а в некоторых странах играют значительную роль, в регулировании миграции представительства международных организаций.

Для полноценного изучения правовых механизмов регулирования трудовой миграции следует проводить анализ взглядов как стран-импортеров рабочей силы, так и стран-экспортеров. Важно выявить первостепенные экономические, социальные и стратегические цели этих групп стран, основные тенденции в политике регулирования и точки их соприкосновения.

Основной функцией миграции считается улучшение благосостояния мигрирующего населения. Поэтому, в своем большинстве с миграционным оттоком сталкиваются, главным образом, развивающиеся страны. Хотя значительной эмиграции подвергаются и некоторые индустриальные государства.

Малообеспеченные страны с избытком трудоспособного населения, внедряясь в международный рынок труда, имеют возможность пополнения резервов иностранной валюты, расширения занятости, главным образом среди молодежи, которых внутренний рынок не в состоянии трудоустроить по специальности.

Однако процесс трудоустройства сопровождается некоторыми трудностями. Чрезмерная эксплуатация, нарушение основных прав рабочих, злоупотребления в сфере вербовки подтверждают необходимость вовлечения стран-доноров рабочей силы в миграционные процессы с целью ограждения

собственных граждан от незаконных условий трудоустройства.

Принимая решения о вмешательстве в проблему занятости трудящихся за рубежом, правительства стран-экспортеров рабочей силы не ориентируются единым комплексом мер. Каждая страна в соответствии с геополитическим расположением, претворяемой в жизнь экономической политикой выбирают индивидуальный механизм в сфере регулирования миграционного движения. Обобщив возможные режимы политики внешней занятости можно выделить несколько тенденций. МОТ выделяет четыре основных направления, которых придерживаются правительства:

Невмешательство. Некоторые государства эмиграции полностью предоставляют рынку труда устанавливать систему трудового найма, условия которого автоматически переходят к компетенции рабочего и работодателя. При таком направлении, характерном для развитых стран, государству нет необходимости создания специальных институтов внешнего рынка труда.

Система регулирования. При этом режиме происходит совместное регулирование эмиграции государства с рынком труда. Хотя, как и в первом случае, практическая часть работы предоставлена рынку труда. Участие государства выражается через принятие законов и постановлений, регулирующих посредническую деятельность трудовых агентов, минимальные стандарты для контрактов по трудоустройству.

Система, регулируемая государством. Основная особенность этой системы состоит в подготовке государством программ по активизации политики трудоустройства за рубежом. Правительство создает специальную структуру, отвечающую за проведение мер по вербовке и размещению трудящихся в других странах. Политика государства включает в себя вовлечение рынка труда, поощрение эмиграции кадров конкретной квалификации, распределению их на рабочие места. Государство субсидирует попытки корпораций, проводящих кампании по расширению деятельности за рубежом с привлечением местных работников. Государство может также самостоятельно организовывать мероприятия с целью подписания соглашений

со странами-реципиентами для обеспечения равноправного отношения, в соответствии с трудовыми законами и в интересах социальной безопасности собственных граждан.

Государственная монополия. Последняя позиция означает всестороннюю монополизацию государством системы регулирования трудовой миграции. При таком раскладе полностью исчезает необходимость в существовании посреднических фирм. Правительством создаются государственные корпорации, ответственные за трудоустройство, размещение, правовой статус своих граждан. Режим государственной монополии большое распространение получил в странах с социалистическим устройством. (Китай, Вьетнам).

Государствам следует выбрать направления в сфере миграционных процессов в соответствии со стратегией экономического развития страны. С усилением НТП изменился и характер трудовой миграции. Трудовая миграция в настоящее время распространяется не только на работников низкой квалификации и безработных, а имеет тенденцию привлекать высококвалифицированных специалистов. Принимая широкие масштабы, этот процесс наносит серьезный ущерб благосостоянию стран-доноров.

Обычно, международная миграция рабочей силы, как часть международных отношений непосредственно входит в компетенцию Министерства Иностранных дел. Успешная разработка политики трудовой миграции за рубежом во многом зависит от наличия полноценной информации о потенциальных иностранных рынках труда, о социальном положении иммигрантов в странах-реципиентах рабочей силы и о возможности организации миграционных процессов.

Нормативно-правовая база миграционных процессов в большинстве индустриальных стран опирается на различные системы, представленные многочисленными законопроектами, которые подытоживают единую суть политики в области иммиграции, подразумевая методы и механизмы, направленные на привлечение отдельных слоев мигрантов, отвечающих определенным критериям и стандартам.

Главным из критериев для принимающей страны является уровень профессиональной квалификации мигранта.

Один из насущных вопросов для государств-импортеров иностранной рабочей силы – «Кого впускать в страну?» Традиционно иммигрантские страны США, Канада, Австралия используют в данном случае метод селекции, смысл которого заключается в том, что правительство приветствует иммиграцию отдельных категорий мигрантов. К этим категориям в первую очередь относятся крупные бизнесмены, инвестирующие капитал в экономику принимающей страны, всемирно известные деятели культуры, науки, спорта, представители профессий узкой специфики. Основной процент желательных мигрантов составляет армия работников высшей и средней квалификации, чей труд считается экономически рентабельным в хозяйстве страны-реципиента.

У последней категории иностранцев необходимо наличие документа, подтверждающего среднее образование или окончание высшего учебного заведения. Хотя, очень часто иммигрантам приходится пройти переэкзаменовку, определяющую соответствие специалиста профессиональной деятельности в соответствующей среде.

США, Канада, государства Западной Европы активно используют в своей миграционной политике механизм количественного квотирования. Правительства государств-импортеров ежегодно устанавливает квоты на количество иностранцев прибывающих в страну. Количественные квоты вводятся также на локальном уровне, в рамках отдельных производств, устанавливая максимальный процент иностранных рабочих в общей доле трудовых ресурсов определенной отрасли.

## ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЦЕССОВ МИГРАЦИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В АЗЕРБАЙДЖАНЕ

### 3.1. Социально-экономические проблемы трудовой миграции в республике

Азербайджан по своим экономическим и социальным особенностям занимает значимое место на рынке трудовых ресурсов. Грамотность азербайджанского населения составляет 98,8%. Этот и другие факторы на протяжении многих лет делали азербайджанцев относительно дешевой продуктивной рабочей силой. Вышеуказанные факторы также определяли характер и направление основных потоков мигрантов.

Нелегальная трудовая миграция стала составной частью азербайджанской действительности еще в советские времена в начале 80-х годов. Тысячи азербайджанцев отправлялись на заработки в Россию и другие республики СССР. При этом они официально числились на работе в своих учреждениях. В основном данная категория людей, уехав за пределы своей страны, занималась торговлей и сезонной строительной работой.

Ситуация изменилась после начала карабахского конфликта в 1988 г. Изменившийся политический климат привел к сокращению выезда из страны в поисках средств к существованию, а большая часть азербайджанцев предпочла вернуться на родину. В 1988-1991 гг. республику в основном покидали армяне, русские, а также так называемые русскоязычные. С одной стороны, конфликт и захват армянскими вооруженными силами около одной пятой территории привели к появлению беженцев и вынужденных переселенцев. С другой стороны, распад СССР, разрыв прежних экономических связей, нестабильная внутривнутриполитическая ситуация вызвали в Азербайджане тяжелейший экономический кризис. Закрывались заводы и фабрики, колхозы и совхозы прекращали существование. Резко упало производство (к концу 1993 г. оно составило половину уровня 1989 г.).

Начавшийся в 1992 г. отток из страны людей, ищущих работу, с 1994 г. принял полномасштабный характер. При этом наметились новые направления:

если раньше мигранты отправлялись только в Россию и другие бывшие советские республики, то теперь тысячи работников стали появляться в Турции, а также в Иране, чуть позже в Объединенных Арабских Эмиратах. В основном это были молодые мужчины в возрасте 20-40 лет.

Говоря об азербайджанских эмигрантах в России, стоит заметить, что большая их часть сосредоточена в Москве (по некоторым оценкам, около 1,4 млн. чел.).

После подписания в сентябре 1994 г. нефтяного "Контракта века" в Азербайджан потянулись бизнесмены и простые граждане из США и Западной Европы. В свою очередь многие азербайджанцы стали уезжать на Запад. Оказавшись в странах Восточной Европы (Польша, Венгрия, Словакия, Чехия), азербайджанские мигранты занимаются торговлей.

В США в основном направляется интеллигенция, прежде всего техническая (программисты, физики и т.д.). Немало азербайджанцев подрабатывают в Канаде. С 1997 г. азербайджанцев привлекают также Австралия и Новая Зеландия, куда выезжают по туристической визе и остаются на большой срок.

Однако больше всего из западных стран азербайджанцы предпочитают Германию и Нидерланды. Во многом это связано с тем, что там проживает много иммигрантов из Турции и южного Азербайджана. Это позволяет преодолевать языковой барьер. В 1992-1995 гг., многие прибывали в Германию и Нидерланды как беженцы или представители национальных меньшинств, автоматически попадая под защиту международных конвенций.

Имеются весьма неточные данные о нелегалах. Считается, что в Германии нелегально проживает и работает до 10 тыс. азербайджанцев, в Нидерландах - в 2 раза меньше. В Германии большинство их живет в Галле близ Магдебурга, а также в Лейпциге, Берлине и Кельне. В Нидерландах большинство проживает в Гааге и Амстердаме. Несмотря на ужесточение контроля над потоком нелегальных эмигрантов, он не только не сокращается, но имеет тенденцию к увеличению.

Регулирование процессов трудовой миграции в Азербайджанской

Республике осуществляется нижеследующими государственными органами:

- Государственной миграционной службой;
- Министерством иностранных дел;
- Министерством труда и социальной защиты населения;
- Комитетом по беженцам и вынужденным переселенцам;
- Государственной пограничной службой.

Азербайджанское законодательство в сфере трудовой миграции состоит из Конституции, Закона о трудовой миграции, Закона об иммиграции, Закона о въезде в страну, выезде из страны, Закона о борьбе с торговлей людьми, международных конвенций, ратифицированных Азербайджаном, а также двусторонних и многосторонних соглашений, подписанных Азербайджаном.

Государственная миграционная политика осуществляется на основе принципа недопущения дискриминации по признаку расы, пола, религии, гражданства, возраста, политических убеждений или принадлежности к какой-либо социальной группе.

Основными задачами государственной миграционной политики являются: [8, 22]

- эффективное использование миграционных процессов для развития государства;
- соблюдение интересов государства, общества и людей в реализации миграционных программ и мероприятий;
- борьба с нелегальной миграцией;
- создание условий для ускоренной адаптации мигрантов к существующему в стране социально-экономическому положению;
- защита прав мигрантов.

Миграционная политика предусматривает скоординированную деятельность соответствующих государственных структур в рамках Государственной программы по миграции в следующих областях:

- прогнозирование миграционных процессов, формирование эффективной государственной миграционной политики с учетом изменений в

политическом и экономическом положении, усовершенствование механизма управления в сфере миграции;

- усовершенствование законодательства в сфере миграции;
- обеспечение эффективности государственного регулирования в сфере миграции, осуществление соответствующих мероприятий с целью устранения дублирования функций, координация деятельности соответствующих государственных структур в сфере миграции;
- развитие сотрудничества с миграционными службами других государств и международными организациями для решения проблем в сфере миграции;
- создание соответствующей системы для интеграции в общество и адаптации к местным условиям иностранцев и лиц без гражданства, проживающих в Азербайджане;
- осуществление комплекса мероприятий по борьбе с нелегальной миграцией и торговлей людьми;
- создание консультационной службы по миграции и т.д.

На современном этапе наблюдается расширение процессов трудовой миграции в Азербайджане. Наряду с трудовой миграцией граждан Азербайджана за рубеж имеет место и трудовая миграция иностранцев в нашу страну.

Осуществление Азербайджаном крупномасштабных международных проектов по разработке нефтяных месторождений и транспортировке нефти, социально-политическая и макроэкономическая стабильность, создание благоприятной среды для бизнеса и иностранных инвестиций, а также динамичное развитие экономики являются основными факторами увеличения масштабов миграции иностранцев в Азербайджан.

По официальным данным, в Азербайджане находится более 4 тыс. трудовых мигрантов. Это выходцы из Турции и Великобритании. Однако, помимо законной трудовой миграции, в стране немало случаев, когда выходцы из других стран работают на территории Азербайджана нелегальным образом.

Учитывая нынешние темпы экономического развития и социально-

политическую стабильность в стране, в последующие годы ожидается увеличение потока мигрантов в Азербайджан, на наш внутренний рынок труда.

Укрепление экономики страны за последние годы позволило Азербайджану значительно улучшить свое положение в международном разделении труда. Азербайджан является одним из самых старых и крупных производителей нефти и газа в мире. Основным рынком сбыта являются страны СНГ и Западной Европы.

В настоящее время экономика Азербайджана находится на подъеме. Страна позиционирует себя на мировом рынке не только как экспортера нефти, но и как производителя сельскохозяйственной и промышленной продукции. Однако, невзирая на данные положительные сдвиги в экономике страны, проблема оттока трудоспособного населения из Азербайджана стоит достаточно остро. Для ее решения основной целью миграционной политики должно стать регулирование миграционного потока, удовлетворение экономических и социальных интересов мигрантов, глубокое изучение причин массовой миграции и их оптимальное решение (см. табл.3.1.1).

Таблица 3.1.1

Изменение основных характеристик ситуации  
на рынках труда стран СНГ, раз

Страна	Уровень безработицы		Предложение рабочей силы (2012/2013)	Спрос на рабочую силу (2002/2007)
	2013	2012/2013		
Азербайджан	1,0	1,4	1,5	0,9
Армения	9,2	1,5	1,4	0,6
Белоруссия	3,8	2,7	2,7	1,3
Грузия	3,4	3,8	3,7	1,9
Казахстан	3,6	6,0	5,5	1,7
Киргизия	4,6	23	15,5	0,7
Молдавия	1,5	1,9	1,9	4,1
Россия	3,6	3,3	2,6	1,0
Таджикистан	2,7	2,5	0,8	0,2
Туркмения	1,8	3,4	1,2	2,7
Узбекистан	0,4	2,0	1,4	1,6
Украина	0,9	3,0	2,1	0,5

Источник: данные Министерства труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики.

Развитие трудовой миграции в качестве формы внешнеэкономического

сотрудничества и ее особое место среди других приоритетных направлений в отношениях со странами требует усиления инициативы в деле взаимного регулирования миграционных процессов.

### 3.2. Основные направления миграции трудовых ресурсов

Согласно итогам всестороннего изучения нерегулируемой миграции из Азербайджанской Республики за последние годы, отражённым в отчёте «Из Азербайджана в Европу: исследование причин, путей и методов миграции», представленном в начале текущего года азербайджанским представительством Международной организации по миграции (МОМ), финансируемом правительством Нидерландов, собранной в ходе исследования информация позволила авторам отчёта сделать вывод: этнические и политические мотивы не являются основными причинами выезда эмигрантов из Азербайджана на Запад. В то же время, судя по цифрам, представленным МОМ, ситуация с миграцией из Азербайджана критическая.

По данным Министерства труда и социальной защиты населения, говорится в отчёте, в 1991-2007 годы 272 тыс. человек мигрировали из Азербайджана легальными путями и обосновались в России, Украине, Турции, Германии, Израиле и Голландии. 112700 человек из них русские, 65000 – азербайджанцы, 11000 – евреи, 9800 – украинцы.

Но это – официальная статистика, которая реального положения дел не отражает. В 1998-2000 гг. общая миграция из Азербайджана, по данным Госкомстата, была менее интенсивной. Тем не менее, в 1998 году поток эмигрантов из Азербайджана составил 10498 человек, в 1999 году – 9142, а в 2007-ом – 9947. Согласно статистике, примерно 400 азербайджанцев обратились в 2007 году за убежищем в западные страны.

В списке адресатов азербайджанских «беженцев» лидируют Голландия и Бельгия. Больше 70% всех обращений связаны с «притеснениями по этническим и религиозным мотивам», но на большинство обращений отмечается отказом после изучения положения дел в нашей республике и правдоподоб-

ности заявлений о «притеснениях».

Согласно отчёту, в 1994-1997 годах из Азербайджана в Россию, Турцию и Иран эмигрировало больше 1,5 млн. человек. По данным Верховного комиссариата ООН по делам беженцев, с целью найти убежище в странах Западной Европы обратилось в 1999 г. 6210 человек, а в 2010-ом 4000. Число обращений за 2013 год – 1261.

По данным МВД РФ, в этой стране временно проживают 78000 азербайджанцев, 67000 избрали Россию постоянным местом жительства. Однако эти данные далеки от истины, так как, несмотря на требование о регистрации всех лиц, проживающих в РФ больше месяца, большинство азербайджанцев этого не делают.

Госкомстат РФ приводит также данные, из которых следует, что миграция азербайджанских граждан в эту страну за последние годы всё же уменьшилась. В 1999 году в России обосновалось 29878 выходцев из Азербайджана, а в 2010 и 2013 году их число составило соответственно 22210 и 15902 человек.

Среди стран, наиболее привлекательных для азербайджанских эмигрантов, особенно популярна Турция. Причём, там азербайджанцы пользуются особыми преимуществами. В силу дружеских отношений между народами различные проблемы, например, с нарушениями визового режима, решаются очень легко, поэтому нарушителей-азербайджанцев в Турции достаточно много – в 2010 году – 2261 человек, а в 2013 году – 2350.

Турция вообще привлекает очень много эмигрантов, в том числе и из европейских стран. Азербайджанцы составляют небольшую, но стабильно растущую часть этого миграционного процесса. Согласно статистике, в 2013 году вид на постоянное жительство в Турции получили 10564 азербайджанца.

Авторы отчёта, ссылаясь на данные посольства Бельгии в России, пишут, что за убежищем в эту страну в 2013 году обратились 1250 азербайджанцев. Несколько лет назад другого западноевропейского соседа Бельгии называли раем для эмигрантов. Но угроза демографических изменений за счёт эмигрантов из развивающихся стран заставила правительство Нидерландов

пересмотреть свою политику. Как оказалось, 94% эмигрантов пребывают в эту страну нелегальными путями – сюда ежегодно прибывают 41 тыс. мигрантов при общем показателе по Европе – 4000 тыс. Однако нелегальный поток эмигрантов в несколько раз эти цифры превышает.

Уровень миграции в развитые страны достаточно велик: проследить за ней сложно. Тем не менее, проникшие в европейские страны нелегальным путём азербайджанцы рано или поздно обращаются к властям этих государств за убежищем.

По данным Верховного комиссариата ООН по беженцам, только за 2000 год в различных странах Европы, Северной Америки и Австралии попросили убежища 2953 азербайджанца. В 2013 г. число обращений от граждан Азербайджанской республики составило 4058.

Большинство этих обращений зарегистрировано в европейских странах, однако привлекали искателей счастья на чужбине и США (427 случаев), Австралия (5 случаев), Канада (108 обращений).

Львиную долю азербайджанских беженцев приняла Германия. Властями страны зарегистрировано 1228 обращений об убежище. В этой стране достаточно либеральная демографическая политики. В последние годы уровень жизни среди гастарбайтеров (рабочих из развивающихся стран) стал заметно повышаться. Турки, составляющие большинство среди иностранцев, становятся частью германского общества и даже задают тон на выборах местного уровня. Кроме того, учитывая невысокую рождаемость в стране, немецкие власти выделяют пособия для многодетных семей, большинство которых оказываются турецкими.

Франция занимает видное место среди стран Европы, принявших азербайджанских беженцев. За Францией следуют Бельгия (115 обращений) и Швеция (97). Последняя привлекает беженцев не только из Азербайджана. По сведениям шведского государственного эмиграционного управления, большинство прибывающих граждан Азербайджанской Республики просят предоставить им политическое убежище по религиозным мотивам. Основной

причиной указывается сектантство. Нейтральная Швейцария (80), Норвегия (60) и Австрия (58) также привлекают азербайджанских мигрантов. Впрочем, спросом пользуются и менее развитые страны Европы – Чехия (44), Испания (18), Ирландия (11), Греция (5), Болгария, Венгрия, Словакия (в последних трёх случаях зафиксированы единичные случаи).

Среди вышеперечисленных стран особо следует отметить Норвегию. Эта страна привлекает в основном экономическим благополучием. За прошлый год к властям Осло обратилось 60 наших соотечественников. Однако в Норвегии достаточно сложно получить официальный статус. Согласно данным директората по приёму иностранцев, с просьбой о предоставлении убежища азербайджанские граждане обращаются достаточно часто. Однако с 1995 года по 1999 год из 364 ходатайств об убежище от граждан бывшего СССР только одно было удовлетворено.

Основные страны транзита эмигрантов-нелегалов – Турция, Россия и бывшие страны Югославии. В результате принятых мер – ужесточение режима, финансирование проектов по улучшению социального положения и просветительской работы по разъяснению ситуации с миграцией с странами-донорами эмигрантов, работа по предотвращению нелегальной миграции и т.д. – удалось остановить рост миграции в эту страну.

Уменьшилось и число азербайджанцев, просящих в Голландии убежище. В 1999 году обратилось за убежищем в Голландии 2449 азербайджанцев, в 2000 году их число составило 1163. Убежище в Голландии получает только 5% беженцев из Азербайджана. Реальное положение дел в Азербайджане – низкий уровень политической активности населения и актуальность социальных проблем – наводит на сомнение по поводу обоснованности обращений за политическим убежищем. Большинство обращений связаны с плохим социальным положением в Азербайджане. Длительность периодов безработицы также играет немаловажную роль (см. табл. 3.2.1). Наболевшей темой является также нелегальный отток эмигрантов. В республике на сегодняшний день действует множество фирм, предоставляющих услуги по нелегальной миграции.

Таблица 3.2.1

## Показатели миграции в Азербайджане

Страны	Численность прибывших в Азербайджан				Численность выбывших из Азербайджана			
	2005	2013	% к итогу		2005	2013	% к итогу	
			2005	2013			2005	2013
Всего	6222	2013	100	100	16033	2906	100	100
В том числе:								
Страны СНГ и Балтии	6002	1974	96.5	98.1	13685	2856	85.4	98.3
Россия	2968	1158	47.7	57.5	11312	2495	70.6	85.9
Украина	367	104	5.9	5.2	860	102	5.4	3.5
Белорусия	51	10	0.8	0.5	151	88	0.9	3
Узбекистан	336	80	5.4	4	144	7	0.9	0.3
Казахстан	341	78	5.5	3.9	204	138	1.3	4.8
Грузия	942	379	15.1	18.8	178	7	1.1	0.2
Литва	5	5	0.1	0.3	7	-	0	-
Молдова	6	2	0.1	0.1	12	9	0.1	0.3
Латвия	35	5	0.6	0.3	5	-	0	-
Кыргызстан	38	12	0.6	0.6	41	4	0.3	0.1
Таджикистан	31	6	0.5	0.3	7	1	0	0
Туркменистан	165	115	2.7	5.7	118	5	0.7	0.2
Эстония	9	1	0.1	0	2	-	0	-
Не указавшие страну	708	19	11.4	0.9	644	-	4	-
Исключая страны СНГ и Балтии	220	39	3.5	1.9	2348*	50	14.6	1.7
Германия	-	-	-	-	74	9	0.5	0.3
Израиль	6	5	0.1	0.3	1688	14	10.5	0.5
США	-	1	-	0	570	19	3.6	0.7
Турция	23	13	0.4	0.6	3	4	0	0.1
Иран	31	13	0.5	0.6	3	-	0	-
Пакистан	2	3	0	0.2	-	-	-	-
Польша	-	-	-	-	3	-	0	-
Греция	-	-	-	-	3	-	0	-
Другие зарубежные страны	158	4	2.5	0.2	4	4	0	0.1

Принятые парламентом Азербайджана законы «О миграции» и «О трудовой миграции» позволят усилить контроль за миграционными процессами - в то же время предоставление трудовых миграционных услуг будет переведено на лицензированную основу. Это касается и тех фирм, которые занимаются трудоустройством азербайджанцев за границей, и тех, кто привлекает иностранную рабочую силу в Азербайджан.

Между тем ныне действующие законы о вынужденных переселенцах изобилуют противоречиями.

В соответствии с «Руководящими принципами по вынужденным перемещениям» - единственным в своём роде международным стандартом по защите граждан от вынужденных перемещений, разработанным юристами ООН (1992-1997 гг.) выводы об исследовании соответствия законодательства Азербайджана в данной области международным стандартам можно считать положительными. К примеру, дискриминации по отношению к вынужденным переселенцам в республике нет, то есть переселенцы, согласно существующему законодательству, могут пользоваться всеми правами и свободами наравне с другими гражданами Азербайджанской республики.

Но есть ряд вопросов, не урегулированных национальным законодательством. К примеру, наличие единого закона «О статусе беженцев и вынужденных переселенцев». Принятие отдельных законов «О беженцах» и «О вынужденных переселенцах» с чётким разграничением их статуса, правового положения и процедурных вопросов представляется более целесообразным.

Кроме того, существуют противоречия в существующих законах, не говоря о том, что на практике даже действующее законодательство применяется или слабо, или имеет лишь частичную действенность. Например, в законе «О социальной защите вынужденных переселенцев», законе «О государственной пошлине» и в новом Налоговом кодексе Азербайджанской Республики содержатся взаимоисключающие статьи, касающиеся выплат госпошлин за удостоверение личности и уплаты ими подоходного налога. Кроме того, закон должен содержать положение о том, что «переселения» не должны длиться дольше времени, требуемого обстоятельствами. Последнее замечание особенно актуально – обстоятельства, о которых известно сегодня, делятся уже 10 лет.

### 3.3 Совершенствование правового регулирования миграции в Азербайджане

Закон Азербайджанской Республики «О трудовой миграции» устанавливает правовые, экономические и социальные основы процессов

трудоустройству в Азербайджанской Республике, регулирует отношения, возникающие в области трудовой миграции. Законодательство о трудовой миграции состоит из Конституции Азербайджанской Республики, Трудового кодекса Азербайджанской Республики, Закона о трудовой миграции, иного соответствующего законодательства Азербайджанской Республики и межгосударственных договоров, поддерживаемых Азербайджанской Республикой. Закон о трудовой миграции не распространяется на лиц:

- постоянно проживающих в стране, где работают;
- занимающихся предпринимательской деятельностью;
- руководящих работников организаций, созданных на основании международных договоров;
- работающих в дипломатических представительствах и консульствах;
- работающих в международных организациях;
- находящихся в командировке сроком не более трех месяцев;
- привлеченных на работу соответствующим органом исполнительной власти;
- занимающихся религиозной деятельностью в религиозных организациях и обществах, прошедших государственную регистрацию;
- аккредитованных сотрудников средств массовой информации;
- моряков;
- спортсменов и работников искусства;
- профессорско-преподавательский состав, лекторов, приглашенных для чтения лекционных курсов, и специалистов, ведущих научно-исследовательскую работу в высших учебных заведениях.

Основные условия, связанные с трудовой деятельностью иностранцев в Азербайджанской Республике. Каждый трудоспособный иностранец, достигший 18-летнего возраста, может прибыть в Азербайджанскую Республику для занятия оплачиваемой трудовой деятельностью. Основными условиями для занятия иностранцев оплачиваемой трудовой деятельностью являются наличие вакантных мест, на которые не претендует гражданин Азербайджанской

Республики, обладающий профессиональной подготовкой и квалификацией, соответствующими требованиям рабочего места, а также отсутствие возможности обеспечить органами службы занятости потребности работодателей в рабочей силе за счет местных трудовых резервов.

Привлечение иностранцев на работу в Азербайджанской Республике. Иностранцев на работу в Азербайджанской Республике могут привлекать юридические лица, физические лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью не создавая юридического лица, а также филиалы и представительства иностранных юридических лиц (далее — юридические и физические лица). Для привлечения иностранной рабочей силы юридические и физические лица в установленном законодательством порядке обязаны получить специальное разрешение соответствующего органа исполнительной власти.

Юридические и физические лица обязаны обеспечивать работой привлеченных на основании специального разрешения иностранцев только у себя и заключать с ними об этом трудовой договор. Иностранец должен получить один экземпляр этого договора перед тем как покинет свою страну. Привлечение иностранцев на работу в Азербайджанскую Республику с целью обеспечения их работой у другого юридического или физического лица не допускается. Специальное разрешение иностранцам, привлеченным на должности руководителей функционирующих в Азербайджанской Республике иностранных юридических лиц, филиалов и представительств иностранных юридических лиц и их заместителей, а также иностранцам, занимающимся предпринимательской деятельностью, не требуется.

Юридические и физические лица информируют соответствующий орган исполнительной власти о привлечении ими иностранцев к трудовой деятельности в Азербайджанской Республике, а также о заключении и прекращении с ними трудового договора.

Трудовая деятельность иностранцев. Иностранцы могут работать в Азербайджанской Республике после получения индивидуального разрешения на осуществление оплачиваемой трудовой деятельности (далее —

индивидуальное разрешение). Для получения индивидуальных разрешений иностранцы обязаны через желающих принять их на работу юридических и физических лиц обратиться в соответствующий орган исполнительной власти. Индивидуальное разрешение иностранцам, привлеченным на должности руководителей функционирующих в Азербайджанской Республике иностранных юридических лиц, филиалов и представительств иностранных юридических лиц и их заместителей, а также иностранцам, занимающимся предпринимательской деятельностью, не требуется.

Правовое положение труженика-мигранта в Азербайджанской Республике. Труженниками-мигрантами считаются прибывшие в Азербайджанскую Республику на законных основаниях иностранцы, получившие в установленном законодательством порядке индивидуальное разрешение на занятие оплачиваемой трудовой деятельностью в Азербайджанской Республике.

Въезд, пребывание и выезд труженика-мигранта из Азербайджанской Республики. Правила въезда, пребывания и выезда труженика-мигранта из Азербайджанской Республики регулируются соответствующим законодательством Азербайджанской Республики. Иностранец, привлеченный на работу юридическими и физическими лицами, может въехать в Азербайджанскую Республику по выдаваемой соответствующим органом исполнительной власти на основании индивидуального разрешения визе, дающей право на осуществление трудовой деятельности в Азербайджанской Республике. Предусмотренные законодательством документы, дающие право труженнику-мигранту на пребывание в Азербайджанской Республике, выдаются на период действия индивидуального разрешения.

Труженик-мигрант имеет право в установленном законодательством порядке аннулировать трудовой договор и свободно покинуть Азербайджанскую Республику. По истечении срока индивидуального соглашения либо при аннулировании трудового договора труженик-мигрант обязан покинуть Азербайджанскую Республику. При досрочном аннулировании трудового договора по независящим от труженика-мигранта

причинам расходы, связанные с возвращением обратно труженика-мигранта и членов его семьи, оплачиваются принявшим его на работу юридическим или физическим лицом. В случае если труженик-мигрант занимается в Азербайджанской Республике оплачиваемой трудовой деятельностью в нарушение положений настоящего Закона, он выдворяется из Азербайджанской Республики и расходы, связанные с возвращением обратно труженика-мигранта и членов его семьи, оплачиваются принявшим его на работу юридическим или физическим лицом.

Повторная трудовая миграция иностранцев. Повторное разрешение на трудовую миграцию иностранца в Азербайджанскую Республику может предоставляться после проживания иностранца за пределами Азербайджанской Республики не менее одного года со дня завершения его последней трудовой деятельности в Азербайджанской Республике.

Социальная защита тружеников-мигрантов и членов их семей. Труженики-мигранты и члены их семей пользуются одинаковыми правами на социальную защиту, предусмотренными соответствующим законодательством для граждан Азербайджанской Республики, занимающихся трудовой деятельностью, и членов их семей (за исключением пенсионного обеспечения). Пенсионное обеспечение тружеников-мигрантов и членов их семей регулируется двусторонними и многосторонними международными договорами Азербайджанской Республики. В трудовых договорах, заключенных между юридическими или физическими лицами и тружеником-мигрантом, могут быть предусмотрены другие условия, позволяющие улучшить социальную защиту труженика-мигранта. Введение ограничений на воссоединение тружеников-мигрантов с семьями запрещается.

Квота на трудовую миграцию. В целях регулирования трудовой миграции иностранцев в Азербайджанскую Республику применяется квота на трудовую миграцию. Квота на трудовую миграцию является составной частью квоты на иммиграцию. Ее установление и применение осуществляются в порядке установления и применения квоты на иммиграцию.

Трудовая деятельность граждан Азербайджанской Республики в зарубежных странах. Граждане Азербайджанской Республики, достигшие 18-летнего возраста, могут заниматься оплачиваемой трудовой деятельностью в зарубежных странах. Граждане Азербайджанской Республики могут устроиться на работу в зарубежных странах по непосредственному приглашению иностранных юридических или физических лиц, при посредничестве прошедших в Азербайджанской Республике государственную регистрацию юридических лиц или частным образом. При занятии в зарубежных странах оплачиваемой трудовой деятельностью граждане Азербайджанской Республики обязаны в течение 1 месяца пройти регистрацию в дипломатическом представительстве Азербайджанской Республики данной страны и представить официальный документ о работе в этой стране. Дипломатические представительства Азербайджанской Республики в течение 1 месяца уведомляют об этом соответствующий орган исполнительной власти. В случае отсутствия в стране, где работают граждане Азербайджанской Республики, занимающиеся в зарубежных странах оплачиваемой трудовой деятельностью, дипломатического представительства Азербайджанской Республики, они в течение 1 месяца направляют официальный документ о работе в соответствующий орган исполнительной власти Азербайджанской Республики.

Посредничество в устройстве граждан Азербайджанской Республики на работу в зарубежных странах. Юридические лица, прошедшие государственную регистрацию в Азербайджанской Республике, могут быть посредниками в устройстве граждан Азербайджанской Республики на работу в зарубежных странах. Для осуществления деятельности в этой области юридические лица обязаны получить специальное разрешение в порядке, установленном законодательством Азербайджанской Республики. Юридические лица, получившие специальное разрешение, дающее право на осуществление посреднической деятельности, могут привлекать граждан Азербайджанской Республики к оплачиваемой трудовой деятельности в зарубежных странах на основании договоров, заключенных с юридическими

или физическими лицами зарубежных стран, после их утверждения соответствующим органом исполнительной власти Азербайджанской Республики. В договорах, заключенных юридическими лицами, осуществляющими посредническую деятельность, с юридическими и физическими лицами зарубежных стран, и в предлагаемых трудовых договорах предусматривается гарантия социальной защиты граждан Азербайджанской Республики в соответствии с международными нормами. Юридические лица, осуществляющие посредническую деятельность, обеспечивают получение тружеником-мигрантом одного экземпляра трудового договора до его выезда из Азербайджанской Республики. Получение юридическими лицами, осуществляющими посредническую деятельность, с тружеников-мигрантов платы за оказание услуг не допускается. Юридические лица, осуществляющие посредническую деятельность, информируют соответствующий орган исполнительной власти о гражданах Азербайджанской Республики, привлеченных ими к оплачиваемой трудовой деятельности в зарубежных странах. Осуществление физическими лицами деятельности в этой области запрещается.

Государство регулирует трудовую миграцию путем применения квоты на привлечение тружеников-мигрантов на работу в Азербайджанской Республике, предоставления специального разрешения на посредническую деятельность для устройства граждан Азербайджанской Республики на работу в зарубежных странах, предоставления специального разрешения на привлечение юридическими и физическими лицами иностранцев на работу в Азербайджанской Республике и индивидуальных разрешений для осуществления иностранцами в Азербайджанской Республике оплачиваемой трудовой деятельности, а также соответствующим законодательством Азербайджанской Республики. Соответствующий орган исполнительной власти осуществляет контроль за законностью трудовой деятельности иностранцев в Азербайджанской Республике, обеспечением их социальной защиты, деятельностью юридических и физических лиц в области трудовой миграции.

Разрешения, связанные с трудовой миграцией. Предоставление специального разрешения на привлечение и использование на территории Азербайджанской Республики иностранной рабочей силы, индивидуального разрешения для осуществления иностранцем оплачиваемой трудовой деятельности на территории Азербайджанской Республики и специального разрешения на посредническую деятельность юридических лиц по устройству граждан Азербайджанской Республики на работу в зарубежных странах осуществляется соответствующим органом исполнительной власти. Срок действия индивидуальных разрешений должен быть не более 1 года. Индивидуальные разрешения в установленном законодательством порядке могут быть аннулированы соответствующим органом исполнительной власти, осуществляющим их выдачу, или срок их действия может быть продлен не более 4 раз. Предусмотренные настоящим Законом специальные разрешения в установленном законодательством порядке могут быть аннулированы, временно приостановлены или продлены соответствующим органом исполнительной власти, осуществляющим их выдачу.

Пошлины, связанные с трудовой миграцией. Юридические и физические лица выплачивают в установленном законодательством Азербайджанской Республики размере государственную пошлину за специальное разрешение на привлечение иностранцев на работу в Азербайджанской Республике и получение и продление срока действия индивидуальных разрешений для осуществления оплачиваемой трудовой деятельности иностранцев в Азербайджанской Республике, а юридические лица, осуществляющие посредническую деятельность по устройству граждан Азербайджанской Республики на работу в зарубежных странах, — за получение и продление срока действия специального разрешения для занятия этой деятельностью.

Ввоз в Азербайджанскую Республику в начале трудовой деятельности и вывоз из Азербайджанской Республики по завершении трудовой деятельности заработанных тружеником-мигрантом средств и приобретенных на эти средства предметов, бытового оборудования, а также необходимых для трудовой

деятельности инструментов не облагается пошлиной.

Труженик-мигрант, осуществляющий на законных основаниях деятельность на территории Азербайджанской Республики, выплачивает налоги, предусмотренные законодательством Азербайджанской Республики. Обложение доходов труженика-мигранта двойным и дополнительным налогом запрещается. Приграничная трудовая миграция Приграничная трудовая миграция регулируется межгосударственными международными договорами Азербайджанской Республики.

Проведенный анализ зарубежного опыта миграционной политики позволяет обосновать необходимость применения регулирующих мер в рамках национальной миграционной стратегии в республике.

В этом плане интересным представляется опыт МОТ по законодательному обеспечению прав трудящихся-мигрантов.

Одной из основных идей Конвенции МОТ о трудящихся-мигрантах является признание государствами, ратифицирующими данный документ, равенства в отношении мигрантов независимо от их национальности, расовой принадлежности, религии, пола и т.п. Конвенция содержит статьи, направленные на регулирование условий, при которых трудящиеся-мигранты будут иметь равные с гражданами принимающего государства права в вопросах, определённых конвенцией. Защита прав трудящихся-мигрантов обеспечивается:

- Организацией бесплатных служб для помощи мигрантам и обеспечения их необходимой информацией (статья 2);
- Принятием мер против недостоверной информации и пропаганды в отношении вопросов, касающихся иммиграции и эмиграции граждан (статья 3);
- Принятием мер, облегчающих все стадии миграции: отъезд, перемещение, и приём мигрантов (статья 4);
- Организацией соответствующих медицинских служб (статья 5);
- Разрешением переводить на родину заработок и сбережения трудящихся-мигрантов (статья 9).

Конвенция включает также приложения, среди которых первые два касаются найма, размещения и условий труда мигрантов, а третье – вопросов ввоза мигрантами личного имущества, рабочих инструментов и оборудования. В приложении 1, в частности указывается, что посреднической деятельностью по трудоустройству мигрантов могут заниматься:

- Наниматель или лицо, находящееся у него на службе или действующее от его имени, при наличии разрешения от компетентных властей и под их контролем;
- Частное агентство, получившее на это предварительное разрешение компетентных властей территории, на которой данные операции будут производиться, при соблюдении условий и в тех случаях, которые могут быть предусмотрены либо законодательством данной территории, либо соглашением между компетентными органами принимающей и направляющей стран.

В данном документе указывается также, что лицо или организация способствующие незаконной миграции, подлежат соответствующему наказанию.

Документы МОТ провозглашают равенство мигрантов с гражданами страны пребывания также и в уровне минимальной заработной платы, а в тех странах, где это предусмотрено национальными законодательствами, - возможность участвовать в процедурах по установлению размера заработной платы. При этом оговаривается, что зарплата трудящимся-мигрантам должна выплачиваться регулярно и наличными деньгами.

Статья 9 Конвенции №97 закрепляет право трудящегося-мигранта на свободный перевод полученных валютных средств на родину.

Международными стандартами предусматривается также возможность для трудящихся-мигрантов получить образование или повысить квалификацию в стране пребывания. Так. В Рекомендациях МОТ для мигрантов оговаривается равный с гражданами принимающей страны доступ к получению образования.

Конвенция МОТ, принятая в 1962 году, гарантирует равноправие граждан стран пребывания и иностранцев или лиц без гражданства в области социального обеспечения. Государства, принявшие настоящую конвенцию,

обязуются соблюдать по отношению к гражданам любого другого государства подписывающего данную конвенцию, равенство в социальном обеспечении независимо от срока пребывания в стране. При этом, принятые обязательства, по желанию сторон, могут предусматривать одно или более социальных гарантий: медицинское обслуживание, пособия по инвалидности в случае потери трудоспособности, пенсионное обеспечение, пособие по временной нетрудоспособности, пособие по безработице и т.д.

Согласно Конвенции МОТ 1975 года, государства должны выявить на своей территории нелегальную миграцию и принимать необходимые меры по её сокращению. Конвенция содержит требования, предъявляемые государствам в отношении равенства в образовании, занятости, социальном обеспечении, участии в профсоюзах и прочих гражданских прав и социальных гарантий для лиц, находящихся на территории государства на законном основании в качестве трудящихся-мигрантов или членов их семей.

Наконец, в Конвенции МОТ, одобренной в 1982 году, изложена международная система сохранения прав трудящихся-мигрантов в области социального обеспечения. Назначение данной Конвенции – координация национальных систем социального обеспечения с учётом различий в уровнях развития отдельных стран.

Устав МОТ почти полностью посвящается созданию структуры и процедуры учреждения, занимающегося регулированием в международном масштабе отношений между рабочими и служащими и работодателями и условий труда рабочих и служащих. Однако в нём содержится также и ряд других положений, касающихся регламентации набора рабочей силы, защиты трудящихся от болезни, профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве, защита интересов трудящихся, которые работают за границей и т.д.

Опыт свидетельствует о том, что целей, изложенных в Уставе МОТ можно достичь лишь с помощью программы, направленной на обеспечение благосостояния и развития личности, которая рассматривается как человек, а не

просто как рабочая сила, нанимающаяся за определённую плату.

МОТ выполняет свою деятельность в условиях трехстороннего принципа представительства в ее органах: Правительство, Предприниматели, Профсоюзы.

Азербайджан вступил в МОТ в 1992 году. С тех пор Азербайджан получает техническую помощь посредством программ МОТ, нацеленную на усовершенствование национального трудового и социального законодательства, институциональное развитие, повышение профессиональных навыков штата МОТ, повышение занятости. До сих пор Азербайджан утвердил 54 Конвенции МОТ. [8, 22, 23]

В период 1994-1995 г.г. МОТ помогала Правительству Азербайджана в конструировании и осуществлении экспериментально-обзорного проекта рабочей силы.

Этот проект финансировался Программой Развития Объединенных Наций и был реализован МОТ, Государственным Комитетом Статистики в тесном сотрудничестве с Министерством Социально-трудового Обеспечения. Этот проект сыграл важную роль в усовершенствовании системы статистики труда, в снабжении статистическими данными, такими как реальная занятость, возможности самостоятельной занятости.

Благодаря сотрудничеству между МОТ и Министерством труда и социальной защиты населения, Конвенции и рекомендации МОТ впервые были переведены на азербайджанский язык.

В 1997-1998 г.г. МОТ осуществила проект по усовершенствованию самостоятельной занятости и тренинговых навыков в Нахчыванской Автономной Республике, Агдамском и в Сальянском районах. В результате почти 300 человек прошли тренинг, приобрели разные квалификации и были обеспечены работой.

Один из важных аспектов технической помощи МОТ Азербайджану был направлен на усовершенствование системы управления труда. В рамках этого проекта МОТ начала деятельность по основанию Трудовых Проверочных

Служб, включая тренинг штата и формирование организационной структуры.

Следует заметить, что новый Трудовой Кодекс, который функционирует с 1 января 1999 года, прошел важную экспертизу со стороны экспертов МОТ, и это отвечает международным трудовым стандартам. Как правило, все национальное трудовое законодательство и законодательство социального обеспечения контролировалось социальными экспертами МОТ.

В 2002 году МОТ осуществила идею создания почты Национальной Корреспонденции МОТ в Азербайджане. Это было результатом активного сотрудничества между МОТ и Правительством Азербайджана, плодом многолетней работы экспертов МОТ и азербайджанских экспертов, активного участия работодателей и профсоюзов, цель которых в продвижении принципа трехстороннего сотрудничества на национальном уровне.

Визиты представителей МОТ в Азербайджан в 2002 году были очень важными для установки рамок дальнейших действий, сфокусированных на:

- подготовку национальной стратегии профессиональной безопасности и здоровья;
- проведение семинаров, мероприятий, связанных с ВИЧ-СПИДОМ в сфере труда;
- проведение политики в сфере занятости;
- развитие женского предпринимательства;
- поддержку женских профсоюзов;
- подготовка национальной стратегии занятости.

В то же время Правительство выступило за утверждение Конвенции №182 о наихудших формах эксплуатации детей. Министерство Труда и Социального обеспечения проявило интерес в создании информационного и тренингового центра Профессиональной Безопасности и Здоровья, а также в разработке политики заработной платы при реструктуризации государственных предприятий.

За последний период деятельность 3 национальных представительств осуществлялась на базе двухстороннего соглашения между МОТ и

Правительством Азербайджана. Последнее соглашение было подписано в июне 2001 г на двухлетний период. Оно охватывает важные области: использование международных трудовых стандартов, увеличение занятости, усовершенствование социального обеспечения.

Следующая ступень двухстороннего сотрудничества - это поддержка в разработке Национальной Стратегии по Здоровью и безопасности Трудящихся и в основании Информационного и Тренингового Центра Профессиональной безопасности и Здоровья в ближайшем будущем. В этой работе, проводимой экспертами MLSPP в сотрудничестве с другими участниками, уже наблюдается прогресс. Мы также намерены работать в тесном сотрудничестве с нашими партнерами в Южно-Кавказском регионе. В силу этого намечаются совместные действия коллег Южного Кавказа по развитию женского предпринимательства, включая подготовку Плана действий и проведение совместных семинаров.

Как правило, молодежь играет важную роль в экономической и социальной жизни страны. В наши дни Правительство стимулирует занятость молодежи в государственном и частном секторе. Молодежь также активна в деятельности НПО. Но есть реальная потребность в усовершенствовании деловых навыков молодых предпринимателей. Вследствие этого поддержка МОТ в проведении проектов «Как начать бизнес», «Как усовершенствовать бизнес» была бы, на наш взгляд, очень важной.

Совместно с МОТ в министерстве труда и социальной защиты разработан проект «О правилах выдачи разрешения на индивидуальную трудовую деятельность рабочим-мигрантам»; «Правила выдачи специального разрешения (лицензии) на посредническую деятельность граждан Азербайджанской Республики в зарубежных странах»; Правила выдачи специального разрешения (лицензии) на привлечение и использование специальной рабочей силы»; «Правила выдачи персонального разрешения для осуществления иностранцем оплачиваемой трудовой деятельности на территории Азербайджанской Республики и образец данного персонального разрешения»

Стоимость лицензий для организации – 1 млн. ман. плюс индивидуальной

трудоустройству 200 тыс. ман. Для получения лицензий на использование иностранной рабочей силы необходимо обоснование. Индивидуальное разрешение выдается на год, в ситуации отсутствия национальных специалистов контракт с иностранным специалистом продлевается ещё на 4 срока.

В республике лицензию имели 1.3 тыс. граждан зарубежных стран (91% в частном секторе).

Готовится проект «Об оказании помощи в трудовой деятельности гражданам Азербайджана в зарубежных странах». В связи со сменой ПМЖ Азербайджан покидают 1% эмигрирующих, по коммерческим делам выезжают 25%, на историческую родину 14%, на отдых 9%, в командировки 5%.

Имеются 2 пути трудовой миграции – в индивидуальном порядке и посредством фирмы. Фирма-посредник должна заключить договор с иностранным работодателем и утвердить его в Министерстве труда. Каждый гражданин, выехавший за рубеж обязан в течении месяца отметиться в постпредстве Азербайджана. В этом случае он освобождается от таможенных пошлин при выезде и при возвращении на родину.

Новые экономические и политические реалии, возникшие в результате обретения Азербайджанской Республикой независимости и признания ее мировым сообществом, внесли существенные коррективы в характер, формы и направления миграционных потоков. На протяжении длительного периода Азербайджан представлял собой закрытую систему, в которой международная миграция ограничивалась туристическими и частными (по приглашениям) поездками, участием в спортивных и культурных мероприятиях. Трудовая миграция в зарубежные страны носила эпизодический характер и осуществлялась в форме командировок азербайджанских инженеров, высококвалифицированных рабочих главным образом на строительство промышленных нефтеперерабатывающих и предприятий и других объектов в развивающихся странах.

Перестроечные процессы в экономической и политической жизни, проведение политики «открытости» страны, либерализация взглядов в

отношении эмиграции активизировали выбытие населения республики в Россию, Турцию, США, Израиль и другие страны.

Эмиграция влечет за собой потерю трудового потенциала, поэтому наиболее актуальной и перспективной является политика, направленная на уменьшение «безвозвратной» эмиграции, на превращение ее в «возвратную», приносящую значительные экономические выгоды.

Первым в ряду законодательных актов по управлению миграционными процессами в Азербайджанской Республике является Закон «О занятости населения», где зафиксировано, что одним из принципов государственной политики в области занятости является «международное сотрудничество в решении проблем занятости, включая профессиональную деятельность граждан Азербайджанской Республики за рубежом и трудовую деятельность иностранных граждан Азербайджана за границей» (ст. 4). Важной мерой по реализации этого принципа явилось принятие Кабинетом Министров Азербайджанской Республики Постановления, регламентирующего порядок государственного регулирования внешней трудовой миграции. Одновременно было утверждено Временное положение о внешней трудовой миграции. На сегодня не принят Закон о внешней трудовой миграции. Введено обязательное лицензирование посреднической деятельности в этой области. С 1993 г. выданы лицензии на трудоустройство за границей более чем 70 субъектам хозяйствования, но в силу различных причин реально занимаются этой деятельностью лишь около трети. Они направляют граждан на работу в десяток стран, в основном в Россию, Польшу, Чехию, Германию. Функции регулирования и контроля возложены на Департамент по миграции при Министерстве труда и социальной защиты населения.

В 2013 г. на работу за границу выехало 3226 человек (в 2000 г. - 1894). Основной поток направлялся в Россию, на втором месте стоит Турция. Однако не следует забывать о наличии в республике высококвалифицированных кадров. В связи с этим весьма актуальной становится проблема создания имиджа нашей профессиональной рабочей силе за рубежом, используя при

этом торговые представительства и консульства республики за рубежом.

Существует ли в Азербайджане проблема «утечки умов»? Данные не носят устрашающего характера, хотя, помимо всего прочего, разница в десятки раз в оплате труда ученого США и Азербайджана - сильный аргумент в пользу эмиграции. В среднем количество эмигрировавших ученых не превышает 0,4 % от общего количества научных работников республики.

Миграция научных работников в размере до 1% считается в мире нормальным показателем. В 2005 г. из Азербайджана эмигрировало 27 ученых, а за период с 1998 по 2000 г. - 320, из них 114 кандидатов наук, 28 докторов наук. Большинство из них уехало в Турцию, Иран, Россию, США, Израиль, Германию.

Среди трех секторов науки республики наибольшие потери понесла отраслевая, затем академическая и в наименьшей степени вузовская наука. Как свидетельствуют опросы научных кадров, среди мотивов выезда указывают желание улучшить свое материальное положение 88%, повысить свой профессиональный уровень - 34%, реализовать свои идеи - 28%. Невозвращение ученых после временного пребывания за границей не стало широко распространенным явлением в республике. Для нашей страны гораздо более актуальной является внутренняя утечка высококвалифицированных кадров из науки в другие сферы деятельности.

«Утечка умов» (внутренняя и внешняя) приводит к нежелательным структурным сдвигам в экономике, падению престижа отечественной науки, старению научных кадров. К позитивным ее моментам можно отнести выявление новых инициативных молодых исследователей, ранее остававшихся в тени авторитетов, естественный отбор среди ученых и научных направлений. Но потери все же гораздо больше. Согласно оценкам, нижний предел ценности специалиста на рынках Запада составляет 300 тыс. долл.

Изменить ситуацию с эмиграцией научных кадров и высококвалифицированных специалистов могут только кардинальные меры: и экономическая стабильность, накопление ресурсов для инвестиций в науку и инновационную

деятельность. Частичному решению этой проблемы может помочь расширение форм сотрудничества с международным научным сообществом, в числе которых можно назвать участие в международных конференциях (по географическим направлениям поездок лидируют Турция, Иран, Россия, Германия, Франция, США, Италия, Польша), стажировки (наиболее посещаемые страны - Турция, Иран, Германия, США, Польша, Франция, Великобритания), работу по контракту или гранту (лидер среди стран - Германия), обучение в аспирантуре и докторантуре за рубежом.

В современных социально-экономических условиях республика будет выступать потенциальным экспортером рабочей силы. Снижение жизненного уровня, экономическая нестабильность, обострение экологических проблем и проблем занятости будут и далее стимулировать процесс эмиграции. Социологические исследования, проведенные среди молодежи, показывают, что 45% опрошенных в возрасте до 18 лет, 43% в возрасте 18-25 лет, 34% в возрасте 26-30 лет желают поехать на работу за границу на любых условиях. Конечно, далеко не все потенциальные мигранты осуществят свои желания, однако это говорит о высокой ориентации населения, особенно молодежи, на работу за границей.

Наряду с выездом на работу за границу по контрактам имеет место также нелегальная трудовая миграция из страны, когда люди выезжают в другую страну по гостевой визе, а потом устраиваются там на временную работу, а также по вербовке различного рода фирм, совместных предприятий. По экспертным оценкам, за рубежом работает около 50 тыс. граждан Азербайджана. В результате большинство работающих за рубежом азербайджанских граждан социально не защищены, квалифицированных рабочих и специалистов принимают на неквалифицированные работы, их труд оплачивается ниже труда местных работников (25-30% того, что получает местный работник). В случае разоблачения нелегальной деятельности на нанимателя и работника налагается штраф (в ФРГ соответственно 100 000 и 1000 долл.).

Обозначенные проблемы ставят ряд сложных задач в области государственной миграционной политики. В отношении экспорта - это защита

прав и интересов трудящихся-мигрантов в странах иммиграции, организация оптимального оттока лишних рабочих рук на временную работу за рубежом, поддержка с ними тесных контактов с целью предотвращения их ассимиляции за границей и возмещения потерь от выезда национальной рабочей силы за пределы страны. В отношении импорта - защита интересов национальной рабочей силы и удовлетворение потребностей экономики республики в трудовых ресурсах в необходимом объеме и соответствующего качества.

Решение этих задач невозможно без развития договорно-правовой базы в сфере внешней трудовой миграции. Действующие на сей день законодательные нормы в отношении въезда в страну и пребывания у нас граждан иностранных государств, а также лиц без гражданства, не решают в достаточной степени все возникающие проблемы. К примеру, не отрегулированы вопросы въезда на постоянное место жительства близких родственников иммигрантов, нет четкого определения порядка депортации, в законодательстве отсутствуют меры ответственности государственных органов за ряд новых для нас нарушений, связанных с нелегальной миграцией. Необходимо принять Закон об иммиграции, где бы определялись статус иммигрантов, санкции против нарушителей, орган, контролирующий законность пребывания и трудоустройства иностранцев и пр.

В Министерстве труда и социальной защиты населения разработаны проекты: «О правилах выдачи разрешения на индивидуальную трудовую деятельность рабочим-мигрантам»; «Правила выдачи специального разрешения (лицензии) на посредническую деятельность граждан Азербайджанской Республики в зарубежных странах»; «Правила выдачи специального разрешения (лицензии) на привлечение и использование специальной рабочей силы»; «Правила выдачи персонального разрешения для осуществления иностранцем оплачиваемой трудовой деятельности на территории Азербайджанской Республики» и образец данного персонального разрешения.

Принятие этих проектов, а также других законов в этой области будет способствовать совершенствованию миграционной политики республики.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование в диссертационной работе вопросов правового регулирования миграции трудовых ресурсов в мировой экономике позволило автору сделать ряд выводов и предложений касательно совершенствования государственной правовой политики в области трудовой миграции в Азербайджане:

- Главной характерной чертой современного этапа международной миграции является масштабность. В настоящее время в миграционное движение вовлечено большинство стран мира. Международная миграция все более принимает глобальный характер.

В экономических связях между отдельными звеньями мирового хозяйства решающую роль играет вывоз капитала, основная масса которого размещается теперь в странах с высоким уровнем экономического развития. Происходящему переплетению инвестиций разных стран способствуют перекрещивающиеся потоки мигрантов. В настоящее время все страны развитого капитализма являются экспортерами и импортерами капитала и в большей или меньшей степени импортерами и экспортерами рабочей силы.

В миграционных процессах развивающегося мира главное место занимает эмиграция в развитые страны. Преобладающая часть — неквалифицированные работники, но уезжают и квалифицированные специалисты. В развивающемся мире сформировались центры притяжения мигрантов, важнейшими из которых стали нефтедобывающие государства Арабского Востока и НИС.

В современных условиях иммигранты стали важной составной частью общего рынка труда. Растущее применение иностранного труда в развитых странах привело к появлению концепции о наличии в этих странах двух рынков труда: рынка квалифицированной рабочей силы, представленного в основном местными национальными кадрами и рынка неквалифицированной рабочей силы, преобладающую массу которой составляют иммигранты.

Подвижность населения и трудовых ресурсов - одна из важных особенностей современных международных экономических отношений.

Миграция является естественным последствием процессов интернационализации и глобализации, а также причин экономической и социально-культурной жизни человечества.

- Мировой опыт свидетельствует, что трудовая миграция обеспечивает несомненные преимущества как принимающим рабочую силу странам, так и поставляющим ее. Но она способна породить и острые социально-экономические проблемы. Сегодня признаются и используются следующие положительные последствия трудовой миграции. Прежде всего, учитывается, что процессы трудовой миграции способствуют смягчению условий безработицы, появлению для страны-экспортера рабочей силы дополнительного источника валютного дохода в форме поступлений от эмигрантов, а также приобретению ими знаний и опыта. По возвращении домой они, как правило, пополняют ряды среднего класса, вкладывая заработанные средства в собственное дело, создавая дополнительные рабочие места. К отрицательным последствиям трудовой миграции следует отнести тенденции роста потребления заработанных за границей средств, желание скрыть получаемые доходы, «утечку умов», иногда и понижение квалификации работающих мигрантов и т.п.

- Для нейтрализации отрицательных последствий и усиления положительного эффекта, получаемого страной в результате трудовой миграции, необходимо использовать механизмы правового регулирования. Просчеты в выборе ориентиров миграционной политики вызывают нежелательную реакцию в виде роста нелегальной миграции и последующей социальной активности возвращающихся мигрантов и др. В этой области особенно очевидны неэффективность жестких, директивных мер и необходимость косвенных, координирующих воздействий со стороны государств и правительств.

- Правовое регулирование международного рынка труда осуществляется на основе национального законодательства принимающих стран и стран, экспортирующих рабочую силу, на основе межгосударственных и

межведомственных соглашений между ними, а также на основе конвенций и рекомендаций МОТ. Регулирование осуществляется через принятие финансируемых из бюджета программ, направленных на ограничение притока иностранной рабочей силы либо на стимулирование иммигрантов к возвращению на родину.

- С началом экономических реформ в странах с переходной экономикой рынки труда претерпели изменения. Возник феномен открытой безработицы, масштабное развитие получила так называемая неполная занятость, которую в условиях транзитивных стран следует интерпретировать как скрытую безработицу, появился неформальный рынок труда и, соответственно, скрытые формы занятости. Этот перечень будет неполон, если оставить в стороне проблемы, связанные с межтерриториальными перемещениями рабочей силы.

- Своеобразие пути трансформации Азербайджанской Республикой планово-директивной экономики в социально-рыночную не отрицает, а, скорее, предполагает внимательное изучение и разумное использование опыта тех стран, где сформировались зрелые рыночные отношения, сочетающиеся с действенными механизмами государственного правового регулирования.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: QANUN, 2004
2. Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, Bakı, 2013
3. Azərbaycanın statistic göstəriciləri. Statistik məcmuə. Bakı: DSK, 2014
4. Барабанов Г.И. Регулирование процессов внешней трудовой миграции: состояние и перспективы // Мат-лы семинара-совещания на тему: «О состоянии и перспективах развития в России научно исследовательской и информационной деятельности в области международной миграции рабочей силы». 27-28 февраля 1996 г.//Учеб. метод. центр ФМС России «Болшево», Федер. миграц. служба России.- М., 2000
5. Виноградова Е.В. Международная трудовая миграция //Мировая экономика и междунар. отношения. -№ 12, 2000
6. Вынужденные мигранты в государствах СНГ: Поиск согласованных решений в рамках содружества /Под ред. В.Мукомеля и Э.Паина; Центр этнополит. и регион. исслед.- М. ООО «Фирма Инфограф», 2000
7. Даньшин А.Ю. Некоторые особенности источников информации о миграции населения //Проблемы социальной и демографической статистики /Моск. экон. стат. Ин-т.-М., 2002
8. Защита беженцев в странах СНГ: Руководство для неправительственных организаций /Ин-т «Открытое общество»; Рус. вариант подготовлен Координац. советом помощи беженцам и вынужд. переселенцам.-Нью-Йорк,1998.–(Проекты по проблемам вынужденной миграции)
9. Конференция СНГ по проблемам беженцев и мигрантов /Междунар. орг. по миграции (МОМ); Упр. Верхов. Комиссара ООН по делам беженцев (УВКБ).–1996.–т.2., №1. (Европ. сер.).
10. Лебедева Н.М. Социальная психология этнических миграций /Ин-т этнологии и антропологии РАН, М., 2002
11. Миграционные процессы и их прогноз до 2005 г.//Обозреватель-2001, № 5-6

12. Миграция населения в странах СНГ, 2000 /Отчет подготовлен К.Мессинной; Междунар. орг. по миграции (МОМ). Центр по техн. сотрудничеству по Европе и Центральной Азии.–Женева, 2001, 120 с.
13. Миграции в постсоветском пространстве: политическая стабильность и международное сотрудничество /Под ред.Д.Р.Азраэла, В.Мукомеля, Э.Паина; RAND Center for Russian and Eurasian Studies; Центр этнополит. и регион. исслед. -М., 1996
14. Нелегальная миграция в СНГ и странах Балтии: Документы семинара Междунар. орг. по миграции в Киеве 27-29 января 1997 года / МОМ. Регион. офис по странам Балтии и Скандинавии. -Хельсинки, 1997
15. Регент Т.М. Проблемы регулирования миграционных процессов //Миграция.-2002, № 4
16. Сборник законодательных актов государств СНГ и Балтии по вопросам миграции, гражданства и связанным с ними аспектам /Междунар. орг. по миграции. -М., 2005
17. Сборник международных правовых документов, регулирующих вопросы миграции / Междунар. орг. по миграции. -М., 2001
18. Трофимов Е.А. Закономерности территориальной динамики рабочей силы рыночной экономики. -СПб., 2000
19. «Утечка умов»: потенциал, проблемы, перспективы /В.Тихонов, Е.Долгих, Л.Леденева, В.Школьников; Рук.проекта Д.Р.Азраэл, Ж.Зайончковская; Ин-т проблем занятости РАН; RAND Center for Russian and Eurasian Studies (USA) (Программа по исслед.миграции;Вып.2) –М., 1998
20. Азербайджан в постсоветский период: проблемы и возможные пути развития //Северный Кавказ – Закавказье: проблемы стабильности и перспективы развития: Материалы международной конф., 24-26 октября 1997 г., г. Сочи - М.: Компания «Гриф», 1997
- 21.Безуглая Е. В. Значение социальной инфраструктуры для социально-экономического развития региона,2013
- 22.Демографические альтернативы будущего. Журнал Эксперт (24 сентября

- 2007)
23. Дистервег А. «О природосообразности и культуросообразности в обучении» (1790—1866)
24. Доклад бывшего генерального директора ЮНЕСКО Коитиро Мацуура – 2008-2014 гг.
25. Доклад эксперта ЮНЕСКО Елены Гостюшевой «Доступ к образованию в странах третьего мира»
26. Елисеефф, В. Японская цивилизация / В. Елисеефф, Д. Елисеефф. – Екатеринбург: У- Фактория, 2005. – 497 с.
27. Журнал «Право и образование» (№ 5, 2006 год)
28. Иудин А. А., Шпилёв Д. А. Современная немецкая социология (обзор). Образование в современной Германии. — Н. Новгород: НИСОЦ, 2010
29. Ковалева А. И. Социализация. № 1. Электронный журнал «Знание. Понимание. Умение» (2004)
30. Матузов Н. И., Малько А. В. Теория государства и права: Учебник. М.: Юристъ, 2004.
31. Отчет ООН о «Развитии человеческого потенциала» 15 ноября 2013
32. Поляков А. В., Тимошина Е. В. Общая теория права: СПб., 2005.
33. The World Bank World Development Indicators database, April 2014
34. World Development Indicators: Gross National Income per Capita 2014
35. Конституция Азербайджанской Республики. Баку: ГАНУН, 2004
36. Статистические показатели Азербайджана. Баку: 2014
37. Стат. ежегодник Содружество независимых государств в 2014 г.
38. [www.azerbaijan.az](http://www.azerbaijan.az)
39. [www.edu.gov.az](http://www.edu.gov.az)
40. [www.maliyye.gov.az](http://www.maliyye.gov.az)
41. [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
42. [www.stat.gov.az](http://www.stat.gov.az)
43. [www.un.org](http://www.un.org)

44. [www.unesco.org](http://www.unesco.org)

45. [www.unicef.org](http://www.unicef.org)

## ANNOTASIYA

Dissertasiya işində iş qüvvəsinin beynəlxalq miqrasiyasının hüquqi tənzimlənməsi problemləri araşdırılmışdır. Bu baxımdan tədqiqat işində qeyd olunur ki, müvafiq problemin həlli məqsədilə konkret praktiki fəaliyyətin reallaşdırılmasına elmi yanaşmalar zəruridir.

Tədqiqat işində iş qüvvəsinin beynəlxalq miqrasiyasının hüquqi tənzimlənməsi ilə bağlı müxtəlif yanaşmalar təhlil olunmuş, həmçinin yerli və xarici ölkə alimlərinin müvafiq sahədə aparılan işlərin institusional təminatı ilə bağlı yanaşmaları ümumiləşdirilmiş və sistemləşdirilmişdir.

Dissertasiya işində respublikamızda iş qüvvəsinin miqrasiyasının hüquqi tənzimlənməsinin müasir vəziyyəti xarakterizə edilmiş, məşgullüğun təmin olunması sahəsindəki mövcud problemlər müəyyən edilmiş, ölkədə iş qüvvəsinin beynəlxalq miqrasiyası hüquqi tənzimləmə mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi istiqamətləri göstərilmişdir.

Tədqiqat işində respublikamızda iş qüvvəsinin beynəlxalq miqrasiyasının hüquqi tənzimlənməsinin təkmilləşdirilməsi məqsədilə metodiki və praktiki təkliflər işlənmiş və arqumentləşdirilmişdir. Bununla yanaşı olaraq, müvafiq sahədə hüquqi tənzimlənmə ilə bağlı həyata keçirilməli olan islahatların yolları müəyyənləşdirilmiş və xarakterizə olunmuşdur.

## ANNOTATION

The legal regulation of labor migration problems were investigated in the thesis. In this regard, it is noted that research work, practical work on the implementation of specific scientific approaches to solve this problem is necessary.

The international migration of labor force study analyzed different approaches to regulation, as well as work carried out by local and foreign scientists in the relevant field to ensure institutional generalized and systematized approach.

The dissertation described the current situation of legal regulation of migration of labor force in the country, having been established in the existing problems in the field of employment, improvement of the legal regulation of international migration of labor force in the country directions shown.

The study of international migration of labor force in the country in order to improve the legal regulation of the exhaust and reasoned, methodical and practical proposals. At the same time, the reforms to be implemented in the relevant field of legal regulation on the roads were identified and characterized.

## РЕФЕРАТ

Международная миграция рабочей силы представляет собой процесс перемещения трудовых ресурсов из одной страны в другую с целью трудоустройства на более выгодных условиях, чем в стране происхождения. Помимо экономических мотивов, процесс международной миграции обуславливается также соображениями политического, этнического, правового, культурного, семейного и иного характера. Вместе с тем, проблемы, связанные с характером, интенсивностью и направлениями международной миграции рабочей силы недостаточно рассматриваются в научной литературе. В частности, не нашли своего должного освещения общеэкономические аспекты трудовой миграции, нуждаются в теоретическом осмыслении и обобщении проблемы международно-правового регулирования миграции в пространстве СНГ и, в частности, в Азербайджане.

Цель диссертационной работы заключается в теоретическом исследовании организационно-экономических проблем международной миграции рабочей силы и выработке рекомендаций, направленных на повышение эффективности механизмов правового регулирования миграционных потоков трудовых ресурсов в Азербайджане.

Объектом исследования является национальная законодательства Азербайджанской Республики по международной миграции рабочей силы.

Предметом исследования в данной диссертация являются методологические и научно-практические проблемы и относительно регулирование международной миграции рабочей силы в Азербайджанской Республике и система мер государственного правового воздействия на международной миграции рабочей силы в условиях современных рыночных отношений.

Теоретическую основу исследования составляют доктрины и положения теоретиков современной экономической и юридической мысли, соответствующе предмету исследования. Методологической основой диссертационного анализа служат комплексный подход к изучению проблем

правового регулирования международной миграции рабочей силы, законодательные и нормативные акты Азербайджана, в том числе, Конституции Азербайджанской Республики, Указы и Распоряжения президента Азербайджанской Республики, Законы Милли Меджлиса, положения международных правовых актов и конвенций.

Во время исследования в работе применялись методы системного, экономического, источниковедческого, статистического и графического анализа, методы сравнительного и содержательного анализа публикаций.

Информационной базой при подготовке диссертационной работы явились законы и нормативно-правовые документы Азербайджанской Республики, статистические материалы Госкомстата Азербайджанской Республики, Министерства Экономки Азербайджанской Республики, Министерства Труда и Социальной Защиты Азербайджанской Республики, доклады ООН по развитию человеческого потенциала, данные Международной Организации Труда, экономических и статистических органов СНГ.

Научная новизна диссертационной работы заключается в следующем:

- рассмотрены важнейшие теоретические вопросы международной миграции рабочей силы, а также особенности его институциональной сферы в Азербайджане;
- выявлены и охарактеризованы организационно-правовые проблемы международной миграции рабочей силы в Азербайджане;
- разработаны рекомендации по совершенствованию правовое регулирования международной миграции трудовых ресурсов в республике.

Структура работы. Структура диссертационной работы predetermined целью, задачами и логикой исследования. Она состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

В заключении приводятся основные выводы по проведенному исследованию. Библиография содержит 45 наименований изученной литературы.