

## **PROCESSES OF REGULATION OF LABOUR MIGRATION: INTERNATIONAL PRACTICE AND PRIORITIES**

**Zh. Babazhanova, N. Zhanakova**

Kazakh University of Economics, Finance and International Trade, Astana, Kazakhstan.

E-mail: Babazhanova\_zh@mail.ru; nazikzhan@mail.ru

**Key words:** labour migration, world experience, adjusting of labour migration.

**Abstract.** The aim of work is a study of world experience of adjusting of labour migration. Methodology of work was made by the methods of empiric research, supervision, comparative method. Job performances was a conclusion that migration purchased global character, many problems became general, for example, prevention of illegal migration, migration and development, stimulation of circular migration and steady return of migrants. An author grounds, that for organization of legal labour migration and increase of efficiency of labour migration in the developed countries the successfully functioning system of the international and national adjusting of migration is created and the role of International organization is underlined on migration on adjusting and control of migratory streams.

An application of the results got the author of the article domain is perfection of processes of adjusting of labour migration. The conclusions of author can be used in the process of teaching on the economic faculties of disciplines.

УДК 331.556.4

## **ПРОЦЕССЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ: МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРАКТИКА И ПРИОРИТЕТЫ**

**Ж. А. Бабажанова, Н. Н. Жанакова**

Казахский университет экономики, финансов и международной торговли, Астана, Казахстан

**Ключевые слова:** трудовая миграция, мировой опыт, регулирование трудовой миграции.

**Аннотация:** Целью работы является изучение мирового опыта регулирования трудовой миграции. Методологию работы составили методы эмпирического исследования, наблюдение, сравнительный метод. Результатами работы явился вывод о том, что миграция приобрела глобальный характер, многие проблемы стали общими, например, предотвращение незаконной миграции, миграция и развитие, стимулирование циркулярной миграции и устойчивого возвращения мигрантов. Автор обосновывает, что для организации законной трудовой миграции и повышения эффективности трудовой миграции в развитых странах создана успешно функционирующая система международного и национального регулирования миграции и подчеркивается роль Международной организации по миграции по регулированию и контролю миграционных потоков.

Областью применения результатов, полученных автором статьи, является совершенствование процессов регулирования трудовой миграции. Выводы автора могут быть использованы в процессе преподавания на экономических факультетах дисциплин экономического цикла.

В условиях глобализации государства вынуждены осуществлять разумную экономическую стратегию, учитывающую объективные закономерности. Одним из основных приоритетов в регулировании внешней трудовой миграции населения является решение новых задач экономического развития, демографического роста и проблемы политической безопасности стран. Для обеспечения

устойчивого роста экономики страны необходима высокоэффективная система управления внешней трудовой миграции.

В США вопросами трудовой миграции занимаются многие федеральные органы. В Министерстве юстиции существует Служба иммиграции и натурализации, на которую возложен контроль за соблюдением правового режима въезда и пребывания иностранцев на американской территории, а также их задержание и депортация, если они нарушают действующее законодательство США. Министерство труда определяет, не окажется ли иммигрант обузой для американской экономики, не лишит ли он какого-либо американца рабочего места. Взвесив все обстоятельства. Служба иммиграции и натурализации может предоставить иммигранту разрешение на проживание в США.

Примерно аналогичные органы регулирования трудовой миграции существуют в Германии и Норвегии, Турции и Греции, Ирландии и Зимбабве, Польше и Словакии и других странах [1].

В Финляндии – Министерство труда, а в Швейцарии – Федеральное ведомство промышленности, ремесел и труда. Подписанные соглашения реализуются следующим образом: запрос о кандидатах-мигрантах направляется в уполномоченный орган своего государства, который изучает его соответствие условиям соглашения и переправляет его уполномоченному органу принимающей страны. Многосторонние соглашения получили распространение в Западной Европе.

Во Франции вопросами миграционной политики наряду с Министерством по социальным делам, труду и солидарности занимается ряд институтов: Отдел международной миграции, Фонд содействия и поддержки, интеграции иммигрантов и борьбы с дискриминацией, Французское бюро защиты беженцев и апатридов, Социальная служба помощи иммигрантам, Ассоциация социальной помощи семейным мигрантам, Управление по вопросам народонаселения и миграции. Контролем за миграционными потоками и борьбой с нелегальной миграцией занимается Министерство внутренних дел, включающее в себя Управление по гражданским свободам и Центральное управление пограничной полиции

Одним из важных методов регулирования иммиграции работников является заключение международных соглашений, которые могут быть дву- и многосторонними. Их основная цель состоит в том, чтобы ввести количественные ограничения в процесс трудовой миграции. Двусторонние соглашения принимают вид межправительственных или межведомственных договоров. В обоих случаях в качестве уполномоченных выступают ведомства по труду.

Регулирование въезда иммигрантов проводится не только путем реализации ряда требований к качеству их рабочей силы, но и введением целого ряда других ограничений. Во многих странах применяется прямое квотирование соотношения между иностранными и местными работниками на предприятиях принимающей страны. Как правило, международная трудовая миграция возникает при наличии значительного контраста в уровнях экономического развития и темпах естественного прироста стран, принимающих и отдающих рабочую силу. Поэтому географическими центрами иммиграции являются наиболее экономически развитые страны, такие, как США, Канада, Австралия, большинство западноевропейских стран, а также страны, где в связи с бурным экономическим ростом в результате высоких доходов от продажи нефти, наблюдается массовая иммиграция рабочей силы (Бахрейн, Катар, Саудовская Аравия, Объединенные Арабские Эмираты).

Цели иммиграционной политики рассмотрены в трех аспектах [2]:

- обеспечение защиты национальной экономики от нежелательного притока трудящихся-мигрантов как по масштабам, так и по качественному составу;
- решение наиболее острых проблем в области занятости населения внутри принимающей страны с помощью гибкого регулирования численности иностранной рабочей силы;
- рациональное использование прибывающих в страну трудящихся-мигрантов в экономических и политических интересах страны-импортера.

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. 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.

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. Комиссия ООН по народонаселению располагает соответствующим фондом, часть которого используется на субсидирование национальных программ в области миграции населения. Деятельность МОТ в качестве одной из целей предусматривает регулирование миграции населения.

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). 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, определенных Конвенцией.

Два приложения к Конвенции касаются найма, размещения и условий труда мигрантов, еще одно – вопросов ввоза мигрантами личного имущества, рабочих инструментов и оборудования.

В данной Конвенции также указывается, что лицо или организация, способствующие незаконной миграции, подлежат соответствующему наказанию. В ней 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 [1].

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.

В мире накоплен большой опыт в области адаптации и интеграции, обеспечения социальных и трудовых прав мигрантов. Одной из наиболее успешных практик по оказанию помощи в трудоустройстве в стране происхождения и достижения мигрантов, обеспечению их прав, созданию и укреплению потенциала диаспор и их связей с родиной по праву считаются Филиппины. В Филиппинах, где ежегодно на работу за рубеж выезжает около 8 млн. трудящихся-мигрантов, вся система трудоустройства и обеспечения прав мигрантов и включает в себя десятки государственных и коммерческих организаций, от Министерства труда и частных агентств занятости до атташе по вопросам мигрантов.

Большинство принимающих стран используют селективный подход при регулировании иммиграции. Его смысл заключается в том, что государство не препятствует въезду тех категорий работников, которые нужны в данной стране, ограничивая въезд всем остальным.

Таким образом, зарубежный опыт регулирования миграции и защиты прав трудящихся-мигрантов показывает, что в последние годы, когда миграция приобрела глобальный характер, многие проблемы стали общими, например, предотвращение незаконной миграции, миграция и развитие, стимулирование циркулярной миграции и устойчивого возвращения мигрантов. Укрепление законного характера трудовых миграций автоматически сокращает незаконный

компонент в миграциях. Для организации законной трудовой миграции и повышения эффективности трудовой миграции в развитых странах создана успешно функционирующая система международного и национального регулирования миграции. Эта система включает международно-правовой уровень, международные конвенции и много- и двусторонние межгосударственные соглашения; национальное законодательство в области труда, миграции и смежных областях; институциональную базу в том числе государственные службы, международные организации, институты гражданского общества. Приоритеты национальной миграционной политики зависят от стратегии развития государства и общества, от уровня его социально-экономического развития, от того, принимает или посылает мигрантов эта страна.

#### ЛИТЕРАТУРА

- [1] Баженова О.В. Мировой рынок труда. – М.: Наука, 1994. – Гл. 1-3.2.  
[2] МТБ. Конвенции и Рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1986. – Женева, 1988. – С. 1428-1446.

#### REFERENCES

- [1] Bazhenova O.V., *M., Nauka, 1994*, Gl. 1-3.2 (in Russ.).  
[2] МТБ, *Zheneva, 1988*, 1428-1446. (in Russ.).

### ЕҢБЕК МИГРАЦИЯСЫ РЕТТЕУЛІКТІҢ ҮДЕРІСТЕРІ: ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРІБЕ ЖӘНЕ БАСЫМДЫҚТАР

Ж. А. Бабажанова, Н. Н. Жанақова

Қазақ экономикалық, қаржы және халықаралық сауда университеті, Астана, Қазақстан

**Тірек сөздер:** еңбек миграциясы, дүниежүзілік тәжірибе, еңбек миграциясының реттеуі.

**Аннотация.** Жұмыстың мақсаты еңбек миграциясын реттеудегі әлемдік тәжірибені зерделеу болып табылады. Жұмыстың әдістемесін эмпирикалық зерттеулер әдістері, бақылау, салыстырмалы әдістер құраған. Миграция жаһандық сипатқа ие болғандығы, көптеген проблемалар жалпыға ортақ болғандығы, мысалы, заңсыз көшіп-қонудың жолын кесу, миграция және даму, циркулярлық миграцияны және мигранттардың тұрақты түрде қайта оралуын ынталандыру сияқты мәселелер жұмыс нәтижесінің құрытындысы болып танылды. Автор, заңды еңбек миграциясын ұйымдастыру және еңбек миграциясының тиімділігін арттыру үшін дамыған елдерде миграцияны халықаралық және ұлттық реттеудің ұтымды жүйесі жасалғандығын негіздеуде және миграциялық ағымдарды реттеу және бақылау бойынша Халықаралық миграция бойынша ұйымның рөлі баса айтылуда.

Мақала авторының қол жеткізген нәтижелерін қолдану аумағы, еңбек миграциясын реттеу барысын жетілдіру болып табылады. Автордың қорытындылары экономикалық факультеттерде экономикалық пәндерді оқыту барысында пайдалануға жарамды.

Поступила 20.03.2015 г.