

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ КОНЦЕПЦИИ
КАК ИНСТРУМЕНТ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ
И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ**

**(Работа подготовлена при финансовой поддержке гранта Президента РФ.
Проект МК-2659.2014.6)**

Управление миграционными процессами становится актуальной темой в современном обществе. Ключевым вопросом является понимание того, каким образом трудовые мигранты получают доступ к участию в жизни принимающего сообщества. Территориальные перемещения способствуют изменению социальных характеристик индивида, обмену трудовыми навыками и производственным опытом, развитию материальных потребностей, интеграции. Несмотря на богатое разнообразие исследований в современной литературе, наблюдается дефицит работ, посвященных изучению правовых форм управления в сфере социального обеспечения трудовых мигрантов, роли права в институционализации экономической активности, так как нелегальная миграция приводит не только к недополучению налоговых и социальных отчислений, росту социальной напряженности, но и к ограничению использования всего человеческого капитала прибывающих на территорию России граждан других государств. В работе выявлены основные направления развития организационно-правовых концепций, сравнивается российский и зарубежный опыт адаптации мигрантов, анализируются принципы Международной организации труда (МОТ).

Ключевые слова: миграция, трудовые мигранты, экономическая активность, организационно-правовые концепции, управление, институционализация, социальное обеспечение, право, социальная защита.

E. O. Danilova, E. N. Vasilyeva, O. V. Zueva

ORGANIZATIONAL AND LEGAL CONCEPTS AS TOOL OF AN INSTITUTIONALIZATION OF ECONOMIC ACTIVITY AND SOCIAL SECURITY OF LABOR MEGRANTS

(Work is prepared with financial support of a grant of the Russian President. MK-2659.2014.6 project)

Management of migratory processes is becoming a hot topic in modern society. Key question is the understanding of how labor migrants get access to participation to lives of accepting community. Territorial movements promote change of social characteristics of the individual, an exchange of labor skills and a know-how, development of material requirements, integration. Despite a rich variety of researches in modern literature, deficiency of the works devoted to studying of the legal forms of government in the sphere of social security of labor migrants, right roles in an institutionalization of economic activity as illegal migration leads not only to short-reception of tax and social assignments, growth of social tension, but also to restriction of use of all human capital arriving to the territory of Russia of citizens of other states is observed. The main directions of development of organizational and legal concepts are revealed, Russian and foreign experiences of adaptation of migrants are compared and the principles of the International Labour Organization (ILO) are analyzed in this work.

Keywords: migration, labor migrants, economic activity, organizational and legal concepts, management, institutionalization social security, right, social protection.

Трудовая миграция является важной составляющей социально-экономического прогресса общества, с ее помощью восполняются потребности трансформаций рынков труда. Однако миграционное развитие, положительное или негативное, нуждается в непрерывном управлении, которое предусматривает ряд законов, основанных на правах человека по обеспечению социальной защиты мигрантов, уважении к этническому многообразию.

Научно-исследовательская потребность заключается в ряде причин, дестабилизирующих ситуацию управления миграционными процессами, они включают высокие риски нарушения прав. Значение также приобретают создание условий для реализации мигрантами трудовых и социальных прав, разработка оптимальной системы социального обеспечения и защиты.

Все это порождает несколько организационно-правовых концепций. Первая, «классическая» концепция включает в себя точку зрения,

применимую к миграционному процессу, где трудовая миграция становится барьером для экономического развития Российской Федерации и порождает социальную напряженность среди коренного населения. Тем не менее вторая точка зрения подтверждает необходимость миграционных процессов и становится «положительной» концепцией, где мигранты являются катализатором движения на рынке труда, активной группой населения.

Концепции выдвигают решения и меры, необходимые для управления миграционными процессами (рис. 1): привлечение мигрантов должно осуществляться в соответствии с потребностями страны с учетом необходимости социализации и интеграции на основе уважения к обычаям и жизненному укладу населения. Однако отсутствие комплексной концепции по защите прав трудовых мигрантов служит препятствием для социально-экономического развития общества.



Рис. 1. Меры, необходимые для управления миграционными процессами

С одной стороны, трудовая миграция — необходимый и неизбежный процесс, связанный с созданием благоприятных условий для улучшения ситуации, но с другой — нередко в своей основе несет большое количество проблем как для мигранта, так и принимающего сообщества, приводит к росту социальной напряженности, порождая проблемы адаптации. Поэтому необходимо учитывать, что трудовые мигранты получают доступ к участию в жизни принимающего сообщества в результате адаптации, что предполагает свое-временное и эффективное решение социальных

проблем мигрантов с использованием потенциала общества и государства.

Адаптацию мы понимаем как процесс взаимодействия трудового мигранта с определенными социально-экономическими условиями, выступающими в качестве среды его жизнедеятельности и сопровождающимися овладением социальными нормами правил и ценностей, процессом включения в трудовую деятельность. На рисунке 2 можем видеть взаимосвязанные составляющие миграционного процесса. Необходимо учитывать, что изменения происходят у всех участников взаимодействия.

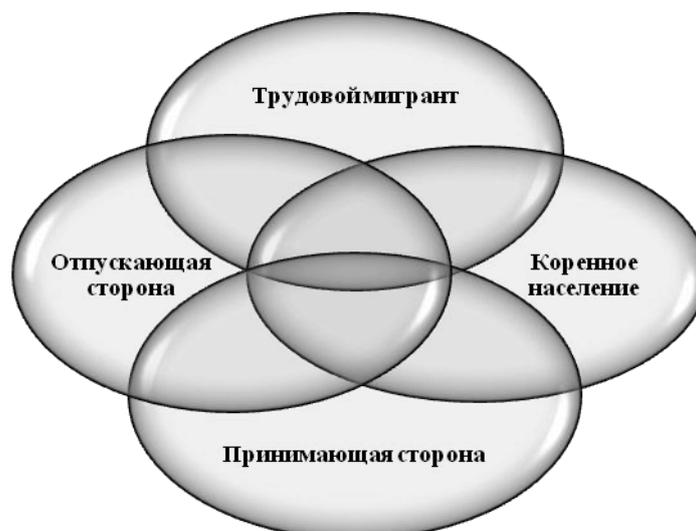


Рис. 2. Миграционный процесс

Трудовые мигранты в той или иной степени попадают в ситуацию, где разрушается привычная для человека социальная среда жизнедеятельности, нарушаются права на определенный уровень жизни, жилье, семью. Реализация этих и им подобных прав в значительной степени связана с возможностью длительного проживания в определенном месте. Каждый трудовой мигрант находится в состоянии социальной дезадаптации, что во многом определяет содержание необходимой им социальной поддержки и помощи.

Бесспорно, что в последнее время наблюдается улучшение в миграционной политике, однако законы, защищающие права трудовых мигрантов, не способны решить некоторые проблемы, оказывающие влияние на взаимоотношения с коренным населением. Главным приоритетом становится определение правового положения трудового мигранта в Российской Федерации. В связи с этим целесообразно рассмотреть российский и зарубежный опыт адаптации мигрантов.

Так, в Российской Федерации принимаются своевременные законы, программы, проекты, а социальная работа осуществляется по многим направлениям: трудовая, психологическая и профессиональная адаптация, формирование гармоничной системы взаимоотношений с местным населением, развитие системы правовой защиты мигрантов. Но согласно российскому законодательству социальная защита результативна в случае, если мигрант получил статус вынужденного переселенца, однако трудовые мигранты получить такой статус не могут, поэтому социальная работа с ними

ограничена организацией консультативной правовой помощи и информационной поддержки (например, как получить вид на жительство, где пройти обучение русскому языку). Документом, регулирующим социальную работу с внешними трудовыми мигрантами, является «Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов» [1].

Постепенно приходит понимание важности доступа трудовых мигрантов к участию в жизни принимающего сообщества, однако Российская Федерация не обладает богатым опытом решения данных проблем. Как отмечает М. И. Лепихов, «практика западных государств, принимающих мигрантов, осуществляется в двух направлениях, — обеспечение социальной защиты и содействие интеграции в местное сообщество» [2, с. 106]. Можно выделить некоторые тенденции развития зарубежного опыта адаптации мигрантов: решение социально-экономических проблем направлено на исключение межэтнической конфликтности, дискриминации и улучшение правового положения мигрантов, а также совершенствование адаптационной политики в целом.

Так, основным направлением развития организационно-правовых концепций и необходимым условием эффективной социальной поддержки мигрантов как в России, так и за рубежом являются достижение и сохранение реального равенства между мигрантами и местным населением.

Мигранты склонны занимать вакансии, которые остаются без внимания коренного населения. В значительной степени труд мигрантов делится на три категории: физический труд, бизнес и наука (рис. 3).

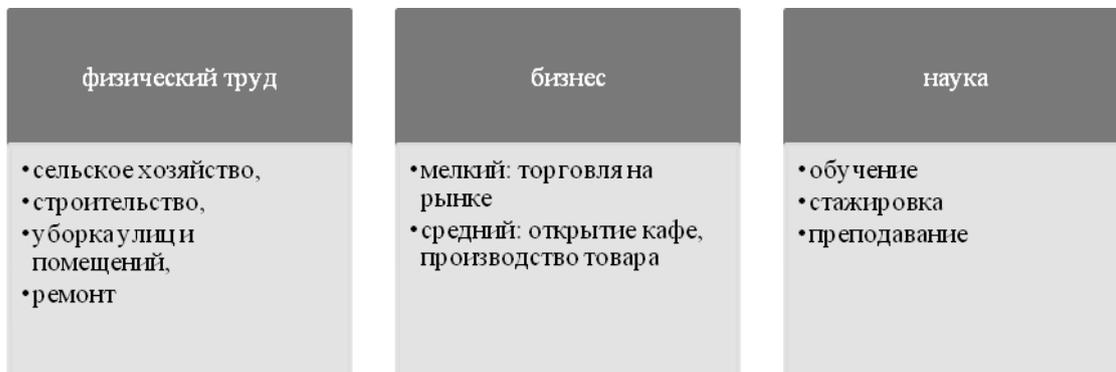


Рис. 3. Сферы занятости трудовых мигрантов

Так, трудовой мигрант является одновременно работником, ресурсом для экономики и социальным субъектом, однако представители этнических меньшинств не склонны к объединению в целях защиты интересов собственных прав. К основным показателям экономической активности мигрантов относятся: уровень безработицы, продолжительность безработицы, территориальная несоразмерность спроса и предложения рабочей силы, наличие отдельных территорий с высокой напряженностью на рынке труда.

Защита прав и вопросы трудоустройства субъектов внешней трудовой миграции регулируются международными актами и внутренним законодательством в области социального обеспечения. Следует отметить, что национальные и международные законодательные акты, регулирующие миграционные процессы, не включают в себя какие-либо упоминания о социальном диалоге [3], но организационно-правовые формы управления в сфере социального обеспечения трудовых мигрантов неосуществимы:

- без взаимоотношений между работниками, работодателями и государством;

- использования инструментов правовой защиты;

- привлечения институтов регулирования рынка труда.

Основную роль в вопросах формирования организационно-правовых форм управления в сфере социального обеспечения трудовых мигрантов призваны сыграть работодатели и национальные общественные организации [4].

Достижением в деле защиты прав трудовых мигрантов также является создание профессионального союза мигрантов и наемных работников. Членами профсоюза могут быть как граждане Российской Федерации, так и иностранные граждане, беженцы, вынужденные переселенцы с любым трудовым статусом. Деятельность профсоюза направлена на достижение различных целей, таких как:

- систематизация информации о пребывании и условиях жизни и труда мигрантов;

- обеспечение комплексной помощи, в т. ч. и правовой защиты мигрантов, прибывших в регионы России;

- важной целью становится привлечение внимания общественных организаций к соблюдению прав человека;

- разработка и реализация мероприятий,

направленных на предотвращение предубежденного отношения к мигрантам, предотвращение конфликтов.

В результате организационно-правовые концепции как инструмент институционализации экономической активности и социального обеспечения трудовых мигрантов могут укрепить ответственность, что гарантировано только при соответствующих нормах права.

Сегодня миграция стала одной из приоритетных проблем в управлении обществом. Управление миграционными процессами может быть эффективным, но при этом необходимы привлечение трудовых ресурсов в соответствии с потребностями социально-экономического развития страны, оптимальное развитие социальной защиты мигрантов, становление в каждом регионе Российской Федерации некоммерческих общественных объединений для мигрантов, открытие центров и профсоюзов по социальной адаптации. Несмотря на все трудности организационно-правовые концепции выступают как инструмент институционализации экономической активности и социального обеспечения трудовых мигрантов, зависят от продуктивности, расширения возможностей, справедливости и равенства.

Список библиографических ссылок

1. О ратификации Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов [Электронный ресурс]: федер. закон от 24 апреля 1995 г. № 47-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 06.01.2015).

2. Лепихов М. И. Неполноценности и отверженности, трудности в реализации социальных ролей и трансформации в системе ценностных отношений личности // Право и социальная защита населения (социальное право). М., 2000.

3. Таран П. Глобализация и трудовая миграция: необходимость политики, основанной на правах человека // Век глобализации. 2010. № 1. С. 66—88.

4. Васильева Е. Н., Данилова Е. О. Экономическая активность мигрантов как фактор трансформации рынка труда в Волгоградской области // В мире научных открытий. 2014. № 3. С. 1738—1749.

© Данилова Е. О., Васильева Е. Н., Зуева О. В., 2015