

2. Bloom N., Liang J., Ying Z. J. Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*. 2015. Vol. 130 (1). P. 165–218.

3. Gajendran R. S., Harrison D. A., Delaney-Klinger K. Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via I-deals and job resources. *Personnel Psychology*. Vol. 68 (2). P. 353–393.

УДК 349.2(043.2)

Ниязов Джабир, диссертант,
Институт Права и Прав человека НАН Азербайджана,
Баку, Азербайджан

ПРАВОВОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Трудовая миграция является важнейшей составляющей глобального развития и представляет собой серьезную проблему с точки зрения международной и национальной безопасности. По данным Международной организации по миграции, число людей, живущих за пределами своей страны, почти удвоилось за последние 30 лет. В настоящее время число международных мигрантов составляет 258 миллионов, причем около 3,4% населения мира составляют международные мигранты [5]. Ряд ученых характеризуют трудовую миграцию как своеобразное подвижное население, его перемещение внутри страны с последующим отраслевым, территориальным, профессиональным и социальным перераспределением [4].

В других работах трудовая миграция определяется как совокупность механических, профессиональных перемещений и возникающих в этой связи изменений пространственного положения индивидов относительно территориально закрепленных структур населения [2, с. 77]. В некоторых исследованиях миграция, в том числе и трудовая, определяется как массовый в количественном и сложный в структурном отношении социально-демографический процесс. Многие ученые трудовую миграцию характеризуют как фактически любое перемещение в пространстве. Авторы этих работ, характеризуя перемещение как трудовую миграцию, освобождаются от конкретно-исторических, социально-экономических трактовок миграции. Трудовая миграция населения является объективным процессом перемещения кадров, который неразрывно связан с развитием производительных сил и производственных отношений. Она играет особую роль в социально-экономической жизни общества и выступает таким процессом, который с одной стороны, весьма чувствителен к изменениям в жизни общества, а с другой – выступает важным фактором, оказывающим значительное

влияние на формирование динамических и структурных параметров данных изменений.

Вместе с тем, трудовая миграция населения представляет собой «одно из условий нормального функционирования общества, с помощью которого может быть достигнуто оптимальное размещение трудовых ресурсов на территории страны, которое способствует выравниванию уровней экономического развития регионов, преодолению социально-экономических и культурно-бытовых различий между городами, селом». Следует принимать во внимание и то обстоятельство, что «мигранты, стремящиеся к знаниям, едут ближе к культурным центрам, а желающие повысить свое материальное благосостояние, едут в районы, где больше ценится рабочая сила и есть возможность подзаработать». Трудовая миграция населения выступает как явление социально-экономической жизни. Однако «чем проще и однозначнее определяется то или иное явление, тем сложнее и многообразнее бывают его связи с окружающим миром и, следовательно, труднее исследование».

При анализе трудовой миграции населения не всегда четко различают ее как некоторый процесс территориального перемещения людей и как тот или иной результат осуществления последнего. В связи с этим Кастелс С. и Миллер М., справедливо указывая на данное обстоятельство, отмечают, что миграцией населения часто называют сам процесс миграции, то, что лучше все-таки называть «территориальным распределением населения»: явление здесь подменяется одной его стороной, а миграция как процесс перемещения – итогами процесса [3]. Это ведет к смешению понятий и серьезным ошибкам.

Перемещение людей из одного места в другое, образующее трудовую миграцию, относится к различным категориям населения. Например, устройство на постоянное место работы в какой-либо местности определенного числа людей, проживающих временно на данной территории, приведет лишь к изменению численности как постоянного, так и трудового населения, в то время как численность наличного населения не изменится. Поэтому нередко в местах притока трудящихся-мигрантов образуется значительное число лиц, временно проживающих на данной территории, а в местах их выхода - временно отсутствующих [1, с. 6-8].

Один из основных признаков трудовой миграции – пересечение государственной границы. На этой основе выделяют, прежде всего, внешнюю миграцию (эмиграцию и иммиграцию) и внутреннюю. Внешняя трудовая миграция всегда связана с пересечением государственной границы; она получила название международной трудовой миграции, и ее подразделяют на межконтинентальную и внутриконтинентальную. Основными причинами трудовой миграции на сегодняшний день служат: безработица в странах с избыточным населением или низким уровнем

социально-экономического развития; низкий уровень доходов трудящихся-мигрантов в своей стране, что заставляет их искать заработок в других государствах; всемирная глобализация – расширение и углубление хозяйственных и культурных связей между государствами. Главными отличительными признаками международной трудовой миграции населения по сравнению с внутренней трудовой миграцией являются: государственная граница, ее пересечение и соответствующий государственный контроль как за фактом самого передвижения через границу (и в стране выезда, и, особенно, в стране въезда), так и за последующим пребыванием в стране въезда, особенно в связи с трудоустройством и поступлением на учебу и стажировку.

Таким образом, вышеизложенное позволяет сформулировать понятие трудовой миграции под которой понимается совокупность перемещений различных социальных групп с целью реализации ими своей экономической деятельности, ограниченной продолжительностью срока действия контракта, договора, соглашения, разрешения.

Литература

1. Метелев С.Е. Международная трудовая миграция и нелегальная миграция в России. Москва, 2006. С. 6-8.
2. Хорма А.У. Воспроизводство населения (территориально организационный аспект). Киев: 1990. С. 77.
3. Castles S., Miller M. The Age of Migration. New York, Palgrave Macmillan, 2003.
4. Gott C, Johnston K. The migrant population in the UK: Fiscal effects London: RDS Occasional Paper No. 77, 2002.
5. http://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2018_update_international_migrants_a4.pdf

УДК 349.2:347.95(476)

Скобелев В. П., к.ю.н.,

Белорусский государственный университет, г. Минск, Беларусь

О ПОНЯТИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА В ОБНОВЛЕННОМ ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Закон Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. №219-З «Об изменении законов» (далее – Закон № 219-З) предусмотрел внесение в Трудовой кодекс (далее – ТК) страны корректировок, которые вступили в силу с 28 января 2020 г. и с точки зрения их объема и значимости (к сожалению, не во всех отношениях положительной) могут быть смело названы реформой трудового права. Одна из новелл связана с включением в ТК