



КОНФЕРЕНЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
ПО ТОРГОВЛЕ И РАЗВИТИЮ

Distr.
GENERAL

TD/B/CN.4/24
3 September 1993

RUSSIAN
Original: ENGLISH

СОВЕТ ПО ТОРГОВЛЕ И РАЗВИТИЮ
Постоянный комитет по развитию
секторов услуг: Содействие
формированию конкурентоспособных
секторов услуг в развивающихся
странах
Вторая сессия
Пункт 5 предварительной повестки дня

ПРОГРАММА РАБОТЫ ПОСТОЯННОГО КОМИТЕТА ПО РАЗВИТИЮ СЕКТОРОВ
УСЛУГ: СОДЕЙСТВИЕ ФОРМИРОВАНИЮ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ
СЕКТОРОВ УСЛУГ В РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАНАХ

Пункт 3 h)

ВРЕМЕННОЕ ПЕРЕМЕЩЕНИЕ ЛЮДЕЙ КАК ПОСТАВЩИКОВ УСЛУГ

Записка секретариата ЮНКТАД

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>
Введение	1 - 4
I. Временное перемещение лиц	5 - 36
A. Экспорт рабочей силы	5 - 10
B. Экономические последствия передвижения рабочей силы	11 - 30
1. Африка	14 - 16
2. Азия и бассейн Тихого океана	17 - 22
3. Китай	23 - 26
4. Латинская Америка и Карибский бассейн	27 - 28
5. Ближний Восток	29 - 30
C. Услуги, предоставляемые "физическими лицами"	31 - 36
II. Режимы, регулирующие временное перемещение лиц	37 - 61
A. Общие характеристики режимов, действующих в отношении "неиммигрантов"	40 - 51
B. Положения, действующие на профессиональном и секторальном уровнях	52 - 61
III. Международные режимы, касающиеся перемещения людей как поставщиков услуг	62 - 94
A. Региональные соглашения	63 - 86
1. Европейское сообщество (ЕС).....	63 - 65
2. Общий рынок труда Скандинавских стран	66
3. Европейская ассоциация свободной торговли	67
4. Европейская экономическая зона	68 - 71
5. Североамериканская зона свободной торговли	72 - 77
6. Прочие региональные соглашения	78 - 86
B. Двусторонние соглашения	87 - 91
1. Соглашение о свободной торговле между Канадой и Соединенными Штатами	89
2. Транстасманская система	90 - 91
C. Международные положения, виды льготного режима	92 - 94

СОДЕРЖАНИЕ (окончание)

	<u>Пункты</u>
IV. Выводы и рекомендации	95 - 106
А. Политика на национальном уровне	97 - 101
В. Политика на региональном уровне	102 - 103
С. Политика на международном уровне	104 - 106

Таблицы

1. Чистые доходы от услуг, связанных с использованием рабочей силы, и товарный экспорт стран - экспортеров рабочей силы, 1991 год
2. Профессиональный состав египтян, проживающих за рубежом
3. Профессиональный состав рабочих-мигрантов Индонезии, 1983-1989 годы
4. Профессиональный состав филиппинских рабочих-мигрантов, 1975-1987 годы

Введение

1. За последние два десятилетия многие развивающиеся страны смогли создать экспортный потенциал и повысить свою конкурентоспособность в международной торговле товарами благодаря низким затратам на рабочую силу и приобретению передовой технологии, чему способствовало применение системы безусловного режима наиболее благоприятствуемой нации ГАТТ и Всеобщей системы преференций. В этой связи возникает вопрос, могут ли эти страны, используя свои сравнительные преимущества, добиться такого же успеха в области торговли услугами. Поскольку торговля услугами предполагает трансграничное перемещение лиц, большинство развивающихся стран обладает сравнительными преимуществами с точки зрения обеспеченности неквалифицированной рабочей силой и квалифицированными специалистами определенных профессий, но им тем не менее весьма трудно осуществлять экспорт рабочей силы в связи с ограничениями относительно временного перемещения персонала, действующими в соответствии с иммиграционными законами. Это имеет негативные последствия для перспектив роста компаний развивающихся стран в некоторых секторах услуг, где торговля в значительной степени зависит от трансграничной мобильности рабочей силы.
2. Настоящий доклад был подготовлен в соответствии с кругом ведения Постоянного комитета по развитию секторов услуг: Содействие формированию конкурентоспособных секторов услуг в развивающихся странах, и принятой на сессии в октябре 1992 года программой работы, в частности пунктом 3 h) программы работы, в котором говорится, что Постоянный комитет выявит и проанализирует возможности экспорта услуг развивающимися странами с помощью временного перемещения людей как поставщиков услуг, будь то в личном качестве или в качестве предоставляемого персонала; а также проанализирует меры, отрицательно влияющие на их возможности экспортировать такие услуги в силу ограничений, устанавливаемых на временную международную миграцию людей для предоставления услуг.
3. С тем чтобы положить начало работе Постоянного комитета по этому пункту, в настоящем докладе излагается "проблематика" торговли услугами с помощью временного перемещения физических лиц. В нем рассматриваются такие аспекты, как а) значение временного перемещения лиц для торговли услугами развивающихся стран, б) сектора, где временное перемещение лиц играет большую роль для развития экспорта развивающихся стран, с) общие характеристики иммиграционных законов, касающиеся временного перемещения поставщиков услуг, включая выявление секторов и родов деятельности, в отношении которых действует более благоприятный режим, и d) международные, региональные, субрегиональные и двусторонние соглашения относительно миграции лиц.
4. В данном контексте используется термин "международное перемещение людей как поставщиков услуг", который был впервые применен на переговорах в рамках Уругвайского раунда и который означает временное перемещение предоставляющих услуги лиц и исключает постоянную миграцию. Такое движение физических лиц является "средством предоставления" или "средством поставки" других услуг. Определение "торговли услугами", которое используется в проекте Генерального соглашения по торговле услугами (ГАТС), предусматривает четыре "способа предоставления услуг", а именно: трансграничное перемещение, передвижение потребителя, присутствие торгового представителя и передвижение физических лиц как поставщиков услуг. В Приложении о передвижении физических лиц уточняется, что перемещение физических лиц как способ предоставления услуг охватывает как предоставляющих услуги лиц какой-либо стороны, так и физических лиц какой-либо стороны, которые наняты предоставляющим услуги лицом этой стороны, и в то же время исключает безработных, занимающихся поиском работы, а также лиц,

подавших заявление о предоставлении им вида на постоянное жительство или гражданства. В нем признается, что условия выдачи разрешения на временный въезд лицам, предоставляющим услуги, должны определяться на торговых переговорах, причем многие участники предложили "закрепить" право на такой въезд путем включения соответствующих обязательств в этой области в Приложения с изложением обязательств в качестве неотъемлемой части ГАТС.

I. ВРЕМЕННОЕ ПЕРЕМЕЩЕНИЕ ЛИЦ

A. Экспорт рабочей силы

5. Вопросы передвижения поставщиков услуг можно подразделить на две основные категории, которые по-разному регулируются в различных иммиграционных законах, а также в статистических данных по торговле услугами, содержащихся в статистике платежного баланса МВФ.

6. К первой категории относится традиционный вид экспорта рабочей силы, при котором лица проживают, работают и получают заработную плату за рубежом, но переводят заработанные ими денежные средства, что можно измерить в статистике платежного баланса. Помимо услуг, воплощенных в товарах, развивающиеся страны традиционно пользуются своими преимуществами, связанными с дешевой рабочей силой, в рамках предоставления услуг с помощью перемещения лиц через национальные границы. Наиболее распространенным механизмом являются программы "использование иностранных рабочих", которые контролируются страной-импортером и направлены на удовлетворение потребностей ее рынка труда. В этом случае страна-импортер, испытывающая нехватку в рабочей силе, принимает законодательство, которое обычно предполагает заключение двусторонних соглашений, с тем чтобы работодатели в стране-импортере могли нанимать "иностраных рабочих" из страны, располагающей большими трудовыми ресурсами. В числе программ, которые привели к наибольшему притоку временных иностранных рабочих, можно назвать программы западноевропейских стран, разработанные в 50-е, 60-е и 70-е годы, а также программы Совета по сотрудничеству стран Залива (ССЗ) и нескольких арабских государств - экспортеров нефти в 70-е и 80-е годы. Приток иностранных рабочих, главным образом из стран Средиземноморья, достиг наибольших масштабов в 70-е годы, когда их число в Западной Европе составило несколько миллионов человек. Согласно одной оценке, число граждан других государств, проживавших и работавших в 1988 году в странах ССЗ, составило более 7 млн. человек, причем основная доля приходилась на "иностраных рабочих" ^{1/}. Этот показатель включает большое число рабочих из других арабских стран, а также из Южной и Юго-Восточной Азии.

7. Ко второй категории поставщиков услуг относятся лица, пересекающие национальные границы на более краткосрочный срок с целью выполнения конкретных работ. Работы, осуществляемые такими лицами за рубежом обычно включены в общий "пакет услуг", а платеж обычно переводится фирме, находящейся в другой стране, причем не обязательно в стране, откуда прибыли эти лица. Такой "экспорт" не учитывается в качестве затрат на рабочую силу в статистике платежного баланса. Лица, выезжающие за рубеж, могут предоставлять разнообразные услуги различного уровня квалификации, например услуги

^{1/} J.S. Birk and C.A. Sinclair, "Manpower and population evaluation in the GCC and the Libyan Arab Jamahariya", Working Paper No. 42, World Employment Programme Research (Geneva, International Labour Office, October 1989).

консультантов по программному обеспечению (или консультантов в различных других областях), специалистов, занимающихся техническим обслуживанием экспортированных товаров, а также услуги работников умственного труда, как-то: врачей, инженеров, архитекторов и т.д. Многие из этих специалистов административно-управленческого уровня перемещаются в рамках транснациональных корпораций с целью обеспечения деятельности этих корпораций в различных странах. Ниже будет отмечено, что некоторые из этих лиц въезжают в иностранное государство в соответствии с положениями иммиграционных законов о деловых поездках, хотя многие просто заявляют, что они являются "туристами".

8. В рамках торговли услугами эти обе категории лиц могут участвовать в "экспорте" одной и той же услуги. Например, некоторые страны - экспортеры рабочей силы разработали модель, аналогичную программам "использования иностранных рабочих", которые применяются фирмами стран-импортеров, т.е. они создали систему организованного экспорта связанных с использованием рабочей силой услуг, в рамках которой экспортные компании определяют экспортные возможности и разрабатывают стратегии проникновения на рынки путем создания в стране-импортере организационно-управленческих структур и научно-технической базы и направления туда персонала, которые необходимы им для предоставления своих услуг. В рамках этого сценария персонал, который направляется в страну-импортер, продолжает находиться на работе в компании страны-экспортера, но может также включать самостоятельных поставщиков услуг, которые являются резидентами страны-экспортера или которые по контракту нанимаются на работу в стране-экспортере, стране-импортере или третьей стране для выполнения конкретных функций.

9. Хотя такая форма организованного экспорта трудоемких услуг уже существует много лет (например, судовладельцы уже давно сдают в аренду услуги их судов и экипажей компаниям стран, которые не являются их странами происхождения), доля такого экспорта в торговых потоках существенно возросла лишь недавно. Строительный бум в странах Персидского залива в 70-е и 80-е годы явился сильным толчком для развития экспорта строительных услуг, причем не только компаниями, которые осуществляют руководство проектами и предоставляют инженерные услуги, но и строительными бригадами (которые иногда нанимались в третьих странах), занимающимися строительством объектов. В эти годы операции на этих новых экспортных рынках стали осуществлять строительные компании из Республики Корея, Египта, Марокко, Ливана, Югославии, Индии, Китая и других развивающихся стран 2/. Компании Индии и Республики Корея осуществляют в настоящее время экспорт консультативных услуг в области гражданского строительства и управления во все страны Азии и в развитые страны, в то время как мексиканские компании экспортируют услуги в области гражданского строительства и строительства во все районы Латинской Америки и даже в некоторые районы Соединенных Штатов 3/. Совсем недавно (в 80-е годы) некоторые страны стали предоставлять услуги, требующие больших затрат труда, с помощью новейших технологий, что позволило сократить потребности в перемещении

2/ См., например, A.B. Zalhan, Acquiring Technological Capacity: A study of Arab Consulting and Contracting Firms (London, Macmillan, 1991).

3/ Одна из крупнейших строительных фирм Мексики, ИКА, занимается строительством объектов во всей Латинской Америки (включая строительство метро в нескольких странах), а после двух лет осуществления операции во Флориде имеет в настоящее время в этом штате контракты на сумму более 100 млн. долл. США. (ICA, Annual Report, 1990.)

персонала. Например, Индия, Республика Корея и Филиппины добились больших успехов в деле проникновения на мировые рынки программного обеспечения и услуг в области обработки данных, в том числе на рынки таких передовых стран, как Соединенные Штаты и Япония 4/.

10. Имеется обширная информация, свидетельствующая о существенном росте в секторе "офшорных вспомогательных услуг" (например, в области создания баз данных, обработки данных, программного обеспечения и т.д.), преимущественно в развивающихся странах, при этом вводимые и выходные данные передаются в развитые страны и из них с помощью электронных средств. Это - часть стратегии компаний развитых стран (например, авиакомпаний) осуществлять наиболее трудоемкую вспомогательную деятельность в странах с низким уровнем оплаты труда, т.е. использовать дешевую рабочую силу, не сталкиваясь при этом с проблемами, связанными с разрешениями на право работы, или какими-либо другими трудностями, возникающими в области международного перемещения лиц. С другой стороны, результаты нескольких исследований этого явления свидетельствуют о том, что, хотя компании развивающихся стран и получают преимущества от этого вида торговли, их перспективы являются весьма неблагоприятными в случае ограничения передвижения лиц, как это имеет место во многих секторах, которые можно было бы назвать "трудоемкими секторами высокой технологии", например разработка программных средств по заказу, обслуживание оборудования и т.д. Техническому персоналу необходимо посещать клиента 5/. Кроме того, для обеспечения конкурентоспособности в "верхнем секторе" рынка необходимо быть представленным на рынках наиболее современных видов услуг. В ином случае компании развивающихся стран будут иметь дело лишь с субподрядчиками и бороться за ограниченную долю на рынке.

В. Экономические последствия передвижения рабочей силы

11. Для многих развивающихся стран трансграничное передвижение физических лиц имеет большое экономическое значение. Для некоторых развивающихся стран, в частности для многих наименее развитых стран, переводы денежных средств их гражданами, находящимися за рубежом, представляют собой единственную статью

4/ В 1988-1989 годах экспорт программного обеспечения Индией превысил, согласно оценкам, 100 млн. долл. США. Компания "Тата консалтанси сервисис", второй по размерам производитель программных средств в Индии и самый крупный их экспортер в этой стране, наняла за рубежом более 500 специалистов по программному обеспечению и программистов, главным образом в Соединенных Штатах, и еще 200 специалистов - по разработке программного обеспечения в одной из быстроразвивающихся зон экспорта Индии. В 1988 году более 800 специалистов по программному обеспечению Филиппин были наняты для временной работы за рубежом. Кроме того, индустрия программных средств страны постоянно наращивает свой экспортный потенциал, главным образом в том, что касается услуг в области создания баз данных и преобразования программных средств, причем ее основными клиентами являются Соединенные Штаты, Япония, Австралия и Западная Европа (Thierry Noyelle, "Computer software and computer services in five Asian countries", in UNCTAD, Services in Asia and the Pacific: Selected Papers, vol. One (UNCTAD/ITP/51)).

5/ См. Saurabh Srivastava, "Computer Software and Data Processing: Export Potential" in Services and Development Potential, the Indian Context (UNCTAD/ITP/22), и Thierry Noyelle, "Computer software and computer services in five Asian countries", in Services in Asia and the Pacific: Selected Papers, vol. One (UNCTAD/ITP/51).

экспорта услуг, а в некоторых случаях и единственный источник иностранной валюты. Для этих стран переводы денежных средств, определяемые как доля заработка рабочего мигранта, которую он переводит из страны работы по найму в страну происхождения, являются важной статьей ВВП, экспорта и импорта и служат эффективным средством получения доходов в иностранной валюте и экономического развития ^{6/}. Согласно оценкам, в Ежегоднике статистики платежного баланса Международного валютного фонда (МВФ), который содержит данные по отдельным странам, общий номинальный объем денежных переводов в развивающиеся страны в 1991 году составил 93 млрд. долл. США, по сравнению с 43,3 млрд. долл. США в 1980 году. Этот общий показатель денежных переводов "свидетельствует о том, что международная миграция имеет чрезвычайно большое значение для международной торговли услугами" ^{7/}. В 1991 году на долю денежных переводов приходилось приблизительно 10,7% стоимостного объема мировой торговли услугами, который составил в этом году 862,1 млрд. долл. США (рассчитано МВФ).

12. Для оценок официальных денежных переводов характерны серьезные недостатки. Данные имеются не по всем странам. Страны регистрируют и включают информацию о денежных переводах в различные категории статистики платежного баланса, а требования или условия представления данных в различных странах являются неодинаковыми. Три категории статистических данных по счетам текущих операций в балансе платежей представляют для нас интерес: "переводы денежных средств трудящимися", "денежные переводы мигрантов" и "доходы трудящихся". "Переводы денежных средств трудящимися" представляют собой стоимостные показатели денежных переводов, которые производят трудящиеся, находящиеся за рубежом в течение более одного года; "денежные переводы мигрантов" включают данные о потоке товаров и финансовых активов, связанных с миграцией; а "доходы трудящихся" представляют собой переводы денежных средств мигрантами, работающими за рубежом менее одного года.

13. При рассмотрении экономических последствий трансграничного перемещения рабочей силы необходимо принимать во внимание тот факт, что, хотя многие страны и ведут учет профессий, по которым их граждане работают за рубежом, сопоставлять эти статистические данные на международном уровне весьма трудно. Также важно учитывать, что эти "торговые потоки" рассчитываются на основе платежей, производимых гражданами этих стран, находящимися (или проживающими) в иностранных государствах; они не показывают полные масштабы передвижения лиц как способа предоставления услуг, поскольку многие услуги, предоставляемые лицами на временной основе в иностранном государстве, находят отражение в платежах фирме за предоставленные услуги, если эта фирма находится в стране с рыночной экономикой. Во многих случаях перемещение людей является лишь компонентом всего пакета услуг.

^{6/} См. ЮНКТАД VIII: Аналитический доклад секретариата ЮНКТАД Конференции (TD/358).

^{7/} Russel, Sharon Stanton, "Remittances from International Migration: A Review in Perspective". World Development, 14 (6): 677-696.

Таблица 1

**Чистые доходы от услуг, связанных с использованием рабочей силы,
и товарный экспорт стран - экспортеров рабочей силы, 1991 год**

СТРАНА	Чистые доходы от услуг, связанных с использованием рабочей силы	Экспорт товаров	Доля доходов от услуг, связанных с использованием рабочей силы, в общем стоимостном объеме экспорта товаров
ЛАТИНСКАЯ АМЕРИКА			
Аргентина	29	11972	0,2
Боливия	23	760	3,0
Бразилия	813	31408	2,5
Чили	40	8929	0,4
Колумбия	1717	7572	22,6
Сальвадор	470	588	0,8
Мексика	2055	27121	7,5
АФРИКА			
Алжир	332	12964	2,5
Египет	4054	3856	105,1
Марокко	2012	4277	47,0
Тунис	578	4021	14,3
Бенин	71	297	23,9
Гана (1990 год)	202	891	22,6
Мали	70	354	19,7
Сенегал	28	903	3,1
АЗИЯ			
Бангладеш	236	1689	13,9
Индия (1990 год)	2209	13510	16,4
Пакистан	1797	6352	28,2
Шри-Ланка	395	1990	19,8
Филиппины	473	8840	5,3
Турция	2854	13672	20,8
Китай (1990 год)	274	51519	0,5
Иордания	1124	1129	99,5

Источник: Международный валютный фонд, Balance-of-Payments Statistics Yearbook, 1991 и 1992 годы, и данные министерства внешних экономических связей и внешней торговли Китая.

Примечание: Баланс услуг, связанных с экспортом рабочей силы, включает доходы трудящихся, денежные переводы мигрантов и переводы денежных средств трудящимися.

1. Африка

14. В течение последних двух десятилетий перемещение лиц между странами Африки и из этих стран расширилось. В результате этого показатели притока доходов от деятельности африканцев, работающих за рубежом, значительно возросли по сравнению как с экспортом услуг, так и ВВП большого числа африканских стран (например, Египта, Марокко, Туниса, Буркина-Фасо, Центральноафриканской Республики, Конго, Габона, Сенегала, Танзании, Ботсваны, Мозамбика, Судана, Кабо-Верде и Лесото) ^{8/}.

15. Что касается стран происхождения, то организованное перемещение персонала осуществляется главным образом из стран южной части Африки, особенно из Ботсваны, Лесото, Мозамбика и Свазиленда, а также из стран северной части Африки, особенно из Египта. Крупномасштабный экспорт рабочей силы стал осуществляться Египтом в начале 70-х годов, хотя традиция временной или постоянной миграции египтян за рубеж берет свое начало в 20-е годы, если не ранее. Согласно данным Центрального агентства по вопросам миграции и статистики населения (КАПМАС), в 1987 году за рубежом находилось приблизительно 2 млн. египтян, 92% которых были заняты, а остаток приходился на неработающих иждивенцев ^{9/}. Организованное перемещение также осуществляется и из других частей Африки, особенно из Западной Африки, но его масштабы по сравнению с масштабами неорганизованной миграции отдельных лиц в этом регионе являются незначительными.

16. Что касается стран назначения, то основными направлениями организованного передвижения лиц из стран Африки являются Южно-Африканская Республика, страны - члены Совета по сотрудничеству стран Залива, другие страны Ближнего Востока и Ливийская Арабская Джамахирия. Передвижение лиц в другие африканские страны осуществляется в значительно меньших масштабах.

2. Азия и бассейн Тихого океана

17. Страны Азии и бассейна Тихого океана являются в основном нетто-экспортерами. В настоящее время в Азии имеется восемь крупных стран - экспортеров рабочей силы: Индия, Пакистан, Бангладеш, Шри-Ланка, Индонезия, Республика Корея, Филиппины и Таиланд. Число рабочих-мигрантов, которые были направлены Индией, Пакистаном, Южной Кореей и Филиппинами по контракту, превысило в 1979 году 100 000 человек; число рабочих-мигрантов из Филиппин составило в 1982 году 434 200 человек, превывсив тем самым показатель по другим семи странам.

18. В течение последних десяти лет рабочие из Азии доминировали на рынке Ближнего Востока, который продолжает являться основным направлением экспорта рабочей силы из Азии, хотя экспорт также осуществляется и в развитые страны. Что касается внутрирегионального передвижения рабочей силы, то оно происходит между странами с различными темпами экономического роста, доходами на душу населения и возможностями в области занятости. В 80-е годы трудящиеся из некоторых стран Азии, которые располагают большими ресурсами рабочей силы,

^{8/} См. ЮНКТАД VIII: Аналитический доклад, цит. соч.

^{9/} См. CAPMAS, 1987 Survey of Egyptians Living Overseas (Cairo: CAPMAS, 1987).

занимались трудовой деятельностью в ряде других азиатских стран и территорий, которые стали импортерами рабочей силы, например в Японии, Гонконге, Макао, Сингапуре, Тайване (провинция Китая), Малайзии и Республике Корея 10/.

19. Среди стран - членов АСЕАН имеются как нетто-импортеры рабочей силы (Бруней и Сингапур), так и ее нетто-экспортеры (Малайзия, Индонезия, Филиппины и Таиланд). Все большее число временных мигрантов из стран АСЕАН нанимаются на работу в странах Ближнего Востока. Также было отмечено некоторое увеличение экспорта временных рабочих в развитых странах, в частности в Японию 11/.

20. Малайзия как экспортирует, так и импортирует трудоемкие услуги, выдавая при этом иностранным работникам управленческого звена, лицам свободных профессий, работникам руководящего звена, техническим работникам и квалифицированным рабочим разрешения заниматься трудовой деятельностью. Филиппины уже давно являются крупнейшим поставщиком рабочей силы в другие страны. В 1981 году приблизительно четверть миллиона филиппинцев уехали работать по контракту за рубеж, главным образом в страны Ближнего Востока. Денежные переводы филиппинских рабочих из-за границы составили в 1980 году приблизительно 815 млн. долл. США, или 14% стоимостного объема экспорта товаров. В связи с ускорением процесса индустриализации в конце 60-х годов Сингапур стал широко использовать иностранную рабочую силу, как квалифицированную, так и неквалифицированную. В 1988 году в Сингапуре, согласно оценкам, работали 157 000 иностранных рабочих. Таиланд, который исторически не являлся крупным экспортером трудоемких услуг, начал в 70-е годы стимулировать экспорт рабочей силы. Впоследствии он превратился в крупнейшего экспортера рабочей силы в страны Персидского залива. При этом число рабочих-мигрантов увеличилось с менее чем 4 000 человек в 1975 году до более чем 40 000 - в начале 80-х годов. Объем денежных переводов увеличился приблизительно с 55 млн. долл. США в год в начале 80-х годов до приблизительно 1 млрд. долл. США в конце 80-х годов 12/.

21. Из 795 000 иностранных рабочих, которые в 1989 году работали в странах Ближнего Востока, 27% приходилось на Пакистан и Индию, а 22% - на Бангладеш и Шри-Ланку. Экономический эффект экспорта такого рода услуг, особенно в показателях денежных переводов, был весьма значительным, в частности в Пакистане и Бангладеш (где доля денежных переводов в общем объеме поступлений от экспорта в 1988 году составила соответственно 35% и 47%), а также в Индии и Шри-Ланке, объем поступлений которых из-за границы также существенно возрос 13/.

10/ См. Zhang Ningxiang, Chu Changyou and Xu Dansong, "Labor Service Exports from China: Present Situation and Future Potential" (1992), и Reginald T. Appleyard, "International Migration: Challenge for the Nineties", International Organization for Migration, Geneva, 1991.

11/ См. Pang Eng Fong and Linda Low, "Labour mobility, trade in services and the Uruguay Round: the prespective of ASEAN countries", in UNCTAD, Services in Asia and the Pacific, vol. One (UNCTAD/ITP/51).

12/ Там же.

13/ Appleyard, цит. соч.

22. Некоторые островные страны Тихого океана осуществляют экспорт квалифицированной и неквалифицированной рабочей силы в соседние страны, а также предоставляют экипажи для судоходных линий. Число граждан Фиджи, Тонга, Западного Самоа, Кирибати, Тувалу и Вануату, работающих за рубежом и осуществляющих денежные переводы в иностранной валюте, является весьма большим. Доходы, которые эти страны получают от экспорта рабочей силы, являются весьма существенными. Согласно оценкам, объем денежных переводов, осуществляемых работающими за рубежом гражданами Тонга, в три раза превышает стоимостной объем экспорта товаров этой страны, в то время как в Западном Самоа он превышает показатель стоимостного объема экспорта товаров в два раза. Что касается Кирибати и Вануату, то денежные переводы их граждан, работающих за рубежом, составляют соответственно приблизительно 40% и 20% стоимостного объема их товарного экспорта 14/.

3. Китай

23. По сравнению с другими развивающимися странами - экспортерами рабочей силы, особенно с вышеупомянутыми странами Азии, объем экспорта рабочей силы Китая является небольшим, что также можно сказать о доходах трудящихся и о доле Китая на международном рынке услуг, связанных с использованием рабочей силы 15/. Доход, получаемый Китаем от экспорта рабочей силы, также ниже, чем в других азиатских странах - экспортерах рабочей силы, как в показателях объема, так и в показателях доли в доходах, получаемых от экспорта товаров. Доля доходов от экспорта рабочей силы Китаем, численность населения которого превышает 1 млрд. человек, составляет всего 0,5% объема доходов от экспорта товаров. Однако в связи с тем, что политика страны становится более открытой, экспорт трудоемких услуг Китая постепенно расширяется.

24. В 1979 году было создано четыре корпорации, которые конкретно занимаются экспортом услуг, связанных с использованием рабочей силы. Экспорт рабочей силы Китаем осуществляется через его компании по международному экономическому и техническому сотрудничеству на основе контрактов или соглашений, подписанных с правительствами, предприятиями и частными лицами иностранных государств. В список, одобренный Государственным советом или министерством внешних экономических связей и внешней торговли, включено 123 международные компании. Эти компании представляют собой юридические лица и были созданы с целью осуществления международных проектов в области строительства и предоставления услуг, связанных с использованием рабочей силы.

25. Можно выделить три этапа развития экспорта рабочей силы Китаем:
а) первый этап, 1979-1984 годы: число трудящихся, работавших за рубежом, увеличилось с 2 000 до 50 000 человек. Стоимость контрактов, подписанных всеми компаниями, увеличилась с 17,6 млн. долл. США в 1979 году до 199 млн. долл. США в 1984 году; б) второй этап, 1985-1990 годы: темпы расширения экспорта рабочей силы были весьма медленными. В 1990 году за рубежом работало приблизительно 58 000 человек, при этом контракты были заключены на сумму 478 млн. долл. США; в) третий этап, который начался в

14/ См. Yee Che Fong, "Trade in Services in the Pacific Island Countries" in UNCTAD, Services in Asia and the Pacific, vol. One (UNCTAD/ITP/51).

15/ Этот раздел основывается на информации, содержащейся в работе Чжана Нинсяна, Чу Чаню и Суй Даньсуна, цит. соч.

1991 году: число китайских рабочих за рубежом составило более 89 000, а стоимость контрактов увеличилась до 1 млрд долл. США. Гонконг, Макао, Япония, Сингапур, Россия и Соединенные Штаты стали крупнейшими рынками для китайского экспорта услуг, связанных с использованием рабочей силы и в 1991 году на них приходился 61% общего числа граждан Китая, работавших за рубежом. К концу 1991 года было подписано более 24 000 контрактов в области строительства и использования трудовых ресурсов со 157 странами и регионами в Азии, Африке, Европе, Северной Америке, Латинской Америке и Океании. Общая стоимость контрактов составила 19 млрд. долл. США, при этом стоимость осуществленных проектов равнялась 12 млрд. долл. США.

26. Азия является основным рынком для китайского экспорта рабочей силы, и в 1982-1991 годах на нее приходился 71% общего числа граждан Китая, работавших за рубежом. Африка является вторым крупнейшим рынком для экспорта рабочей сил. Китаем, и на нее приходилось 15% общего числа рабочих (при этом основными рынками были Ливийская Арабская Джамахирия, Алжир, Египет, Ботсвана). Две трети китайских рабочих, отправленных в Африку, работали на строительных объектах. Европа является третьим по своим размерам рынком для экспорта рабочей силы из Китая, при этом на нее приходится 5,5% всех работающих за рубежом китайских рабочих и 12,8% контрактов. Четвертым по своим размерам рынком является Северная Америка, на которую приходится 4,2% общего числа китайских рабочих, работающих за рубежом. На долю Соединенных Штатов в 1991 году приходилось 9,8% всех контрактов. Латинская Америка и Океания представляют собой небольшие рынки.

4. Латинская Америка и Карибский бассейн

27. Согласно оценкам, приблизительно 10 млн. человек из стран Латинской Америки и Карибского бассейна проживают за пределами этого региона. Тем не менее доля экспорта рабочей силы в общем объеме экспорта стран Латинской Америки является более низкой, чем в странах Африки и Азии, - в 1988 году она составляла от 1 до 7%; что же касается стран Карибского бассейна, то эта доля была несколько выше.

28. Для стран Латинской Америки и Карибского бассейна характерны следующие основные тенденции: 1) большая эмиграция лиц интеллигентного труда из Латинской Америки в развитые страны, в частности в Соединенные Штаты. В период 1961-1983 годов в Соединенные Штаты, Канаду и Соединенное Королевство эмигрировало более 700 000 лиц интеллигентного труда и других высококвалифицированных специалистов 16/; 2) перемещение рабочей силы в Латинской Америке имеет внутрирегиональный характер и осуществляется между странами с различными темпами экономического роста, доходами на душу населения и возможностями в области занятости. Например, Аргентина, Венесуэла и Бразилия являются основными получателями мигрантов из соседних стран. В таком передвижении лиц в рамках региона Латинской Америки обычно участвуют низкоквалифицированные рабочие, и оно осуществляется в основном между соседними странами, например из Колумбии в Венесуэлу, из Боливии, Парагвая и Чили в Аргентину 17/.

16/ Norberto Fernandez Lamarra, "Human Resources, Development and Migration of Professionals in Latin America", документ представленный на десятом семинаре по вопросам миграции, 15-17 сентября 1992 года, Женева.

17/ Appleyard, цит. соч.

5. Ближний Восток

29. Что касается Ближнего Востока, то доходы от экспорта рабочей силы являются весьма важным источником поступлений для многих стран и превышают доходы от общего объема экспорта товаров. После 1973 года миллионы людей переехали для работы по контракту в страны - производители нефти. В 1975 году 35% рабочих-мигрантов в государствах Совета сотрудничества стран Залива (Саудовской Аравии, Омане, Кувейте, Бахрейне, ОАЭ и Катаре) работали в строительстве, а 29% - в других секторах услуг.

30. После 1975 года значение Азии как источника рабочей силы возросло, при этом на 360 000 рабочих из этих стран приходилось 20% всех иностранных рабочих в этом регионе. К 1985 году их численность составила приблизительно 3,5 млн. человек. В 1975 году на долю Индии и Пакистана приходилось 95% всех рабочих из стран Азии, которые работали на Ближнем Востоке; к 1989 году их доля составила, вероятно, менее 25%, при этом основным источником рабочей силы стал регион Юго-Восточной и Восточной Азии 18/. Национальный состав иностранных рабочих в странах Персидского залива после войны 1991-1992 годов мог существенно измениться.

С. Услуги, предоставляемые "физическими лицами"

31. Данные по нескольким странам, ведущим учет профессий, по которым их граждане работают за рубежом, позволяют предположить, что сравнительные преимущества развивающихся стран в торговле трудоемкими услугами также связаны с тем, что некоторые из них могут осуществлять экспорт квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы. Эта информация позволяет выявить то, что можно считать "относительным сравнительным преимуществом" в некоторых секторах трудоемких услуг.

32. Среди стран Африки Египет по-прежнему обладает сравнительными преимуществами, поскольку может поставлять в страны-импортеры квалифицированную рабочую силу. Подавляющее большинство работающих за рубежом египтян занято в промышленном или сельскохозяйственном производстве в качестве работников управленческого звена, лиц интеллигентного труда или технических работников 19/. Общеобразовательный и профессиональный уровень египетских рабочих-мигрантов, как правило, выше средненационального показателя.

18/ Там же.

19/ CAPMAS, цит. соч.

Таблица 2
Профессиональный состав египтян, проживающих за рубежом

Род деятельности	Процентная доля
Административные работники, лица интеллигентного труда, технические работники	26,5
Администраторы, директора	0,5
Духовные лица	7,1
Работники торговли	3,1
Работники сферы услуг	3,2
Сельскохозяйственные рабочие	30,2
Неквалифицированные и квалифицированные рабочие сферы промышленного производства	27,3
Рабочие и водители	
Прочие	2,0
Всего	100,0

Источник: Central Agency of Public Mobilization and Statistics, Survey of Egyptian Migration (Cairo, CAPMAS, 1987).

33. Также имеются оценки по странам АСЕАН. Приблизительно треть филиппинцев, работавших за рубежом в конце 80-х годов, составляли производственные рабочие, четверть - лица интеллигентного труда, технические и другие работники, при этом такая же доля была занята в секторе услуг, главным образом в качестве домашней прислуги. Большинство рабочих - мигрантов Индонезии занято в качестве домашней прислуги, в секторе судоходства и сельского хозяйства. Малайзия является крупнейшим экспортером квалифицированной и неквалифицированной рабочей силы, особенно в Сингапур.

Таблица 3
Профессиональный состав рабочих - мигрантов Индонезии, 1983-1989 годы

Род деятельности	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Сельское хозяйство	2867	3133	3592	19229	5671	2135	36627
Добыча полезных ископаемых	-	-	2	-	-	4	6
Промышленность	-	-	3	-	2	2	7
Электроэнергетика	-	361	195	-	2	36	594
Строительство	312	1313	1396	342	154	216	3733
Туризм	326	602	137	475	49	78	1667
Услуги в секторе строительства	318	514	844	470	62	307	2515
Домашняя прислуга	12630	21638	42224	36808	43108	50001	206409
Прочие	-	-	-	1	-	-	1
Всего	28957	37857	65544	65544	59362	59362	312414

Источник: Департамент рабочей силы, Джакарта, Республика Индонезия.

Таблица 4
Профессиональный состав филиппинских рабочих-мигрантов,
1975-1987 годы

Род деятельности	1975	1977	1979	1981	1983	1985	1987
Лица интеллектуального труда/ технические работники	4670	2650	9584	12347	39814	57617	112236
Индустрия отдыха и развлечений	1925	2057	8380	14333	13117	18342	37888
Работники административного и руководящего звена	71	210	1441	1804	1870	1202	1675
Духовные лица	225	944	2896	2585	14189	15141	15929
Агенты по продаже	53	30	265	446	2259	2780	4268
Сектор услуг	2747	4576	14089	33109	58151	91381	106654
Сельское хозяйство	118	123	186	1322	1641	1217	2690
Промышленность	2602	26086	55678	144970	249222	150074	144541
Всего на суше	12501	36676	92519	210936	380263	337754	425881
Всего на море	23534	33699	44818	55307	53944	51446	70973
Всего	36035	70375	137337	266243	434207	389200	496854
Занятые граждане Филиппин, работающие по контракту:							
Всего на суше						320494	382229
Всего на море						52290	67042
Всего						372784	449271

Источник: Phillippines Overseas Employment Administration.

34. Результаты исследований свидетельствуют о наличии потенциала для расширения экспорта услуг странами АСЕАН через систему временного перемещения лиц 20/. Четыре крупные страны АСЕАН обладают с точки зрения конкуренции преимуществами для развития экспорта строительных услуг, требующих большого числа неквалифицированных рабочих. Сингапур в настоящее время стал осуществлять экспорт услуг в области строительства и проектирования, а также

20/ Пан Эн Фон и Линда Лоу, цит. соч. Это основано на сделанных авторами оценках возможностей, существующих в области экспорта квалифицированной и неквалифицированной рабочей силы странами АСЕАН в развитые страны в 90-е годы по шести секторам, которыми занимается Группа по ведению переговоров по сектору услуг в контексте Уругвайского раунда.

телесвязи, представление которых требует наличия квалифицированной рабочей силы. Транспорт является еще одной областью, где многие страны АСЕАН занимают конкурентоспособные позиции, в частности, речь идет о воздушных перевозках. Страны АСЕАН также располагают потенциалом для экспорта услуг в области туризма, который требует передвижения рабочей силы в качестве способа представления этих услуг. Три страны: Малайзия, Филиппины и Сингапур располагают квалифицированной рабочей силой для предоставления развитым странам финансовых услуг. Что касается услуг лиц интеллигентного труда, т.е. сектора, где перемещение лиц во многих случаях является единственным способом предоставления услуг, то перспективы их экспорта странами АСЕАН в развитые страны являются весьма благоприятными.

35. От 25 до 50% работающих за рубежом граждан некоторых латиноамериканских стран, например Аргентины, Бразилии и Венесуэлы, приходится на лица интеллигентного труда, например учителей, архитекторов, инженеров, медицинских сестер, акушеров, врачей, дантистов, юристов, художников, математиков и статистиков 21/.

36. Хотя большинство работающих за рубежом граждан Китая занимается относительно низкоквалифицированной работой, среди них также имеются технические работники, например специалисты в области программного обеспечения и медицинский персонал. В 1982-1991 годах на долю строительных проектов приходилось более 40% всех контрактов, связанных с экспортом рабочей силы, а на прочие проекты в области использования рабочей силы, - 58% всех контрактов. В рамках строительных проектов за рубежом работали проектировщики, строители, руководители проектов, а также специалисты по вопросам испытаний и подготовки кадров; в рамках прочих проектов в области использования рабочей силы - повара, моряки, сельскохозяйственные рабочие, медицинские сестры, работники металлообрабатывающей промышленности, а также технические работники руководящего звена, как-то: администраторы, специалисты по вопросам программного обеспечения, старшие матросы и врачи 22/.

II. РЕЖИМЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ВРЕМЕННОЕ ПЕРЕМЕЩЕНИЕ ЛИЦ

37. Временное перемещение лиц в развитые страны достигло больших масштабов. Ежегодный поток временного иностранного персонала (лиц, совершающих деловые поездки, а также временных мигрантов, ищущих работу) в экономику некоторых развитых стран в конце 80-х годов наглядно иллюстрирует это явление. Охват этих данных не является одинаковым, что обусловлено особенностями статистической системы каждой страны. Некоторые страны осуществляют сбор подробных статистических данных, а другие - нет. Например, Канада не ведет официального учета въезжающих в эту страну лиц (как лиц, совершающих деловые поездки, так и туристов) 23/.

38. Оценки числа лиц, совершающих деловые поездки (лица, которые посещают страну с целью осуществления сделок в течение обычно небольшого периода времени) по трем странам, которые ведут четкий учет такой категории приезжих (Соединенное Королевство, Соединенные Штаты и в меньшей степени Австралия),

21/ Норберто Фернандес Ламарра, цит. соч.

22/ Чжан Нинсян, Чу Чаню и Суй Дансун, цит. соч.

23/ См. SOPEMI, Trends in International Migration. Continuous Reporting System on Migration (Paris, OECD, 1992).

позволяют предположить, что их ежегодный приток является довольно большим: в 1989 году в Соединенные Штаты въехало более 2,5 млн. иностранцев (исключая граждан Канады и Мексики); в Соединенное Королевство в 1990 году въехало 1,3 млн. человек (исключая граждан стран ЕС); в Австралию в 1987-1988 годах - 2 млн. человек. Эти показатели, вероятно, являются заниженными данными о действительных масштабах притока лиц, совершающих деловые поездки, поскольку многие из них въезжают в качестве туристов, не упоминая о действительных целях своей поездки 24/.

39. Оценки числа иностранцев, которым разрешено проживать и временно работать в развитых странах, также позволяют предположить, что эта форма перемещения является довольно устойчивой. Помимо лиц, которым было разрешено временно заниматься трудовой деятельностью и проживать в стране в силу того, что они находились на службе в правительственном учреждении иностранного государства или в международной организации, в Австралии в 1987-1988 годах насчитывалось 44 000 временных иммигрантов, которые намеревались остаться в стране в течение более одного года, в Канаде в 1990 году число временных иммигрантов составило 226 000, в Швейцарии в 1989 году - 334 000, в Соединенном Королевстве в 1990 году - 149 000, а в Соединенных Штатах в 1989 году - 413 000 25/.

А. Общие характеристики режимов, действующих в отношении "неиммигрантов"

40. Временный въезд физических лиц, предоставляющих услуги, ограничивается двумя основными видами инструментов: 1) визами, видами на жительство и разрешениями на право работы, которые регулируют въезд и временное проживание, и 2) правилами в области выдачи лицензий и сертификатов, которые регулируют право заниматься трудовой деятельностью по профессии. В приводимых ниже пунктах рассматриваются национальные режимы и международные соглашения, касающиеся первой категории; последний вопрос обсуждается в отдельном документе 26/.

41. Визы и виды на жительство являются наиболее важными инструментами, которые используются для регулирования и контроля въезда в страну с целью временной или долгосрочной иммиграции. Законы, положения и административная практика, ограничивающие временный въезд, являются весьма разнообразными: от весьма подробных и четких до чрезвычайно неясных и дискреционных. Что касается временного пребывания с целью осуществления трудовой деятельности, то большинство стран по-прежнему проводит различие между двумя категориями лиц, подающих заявления о предоставлении им разрешения:

24/ См. Thierry Noyelle, Katlen Blöcke, Devaki Chandra, and Beth Redfield, "Trade in labor services and temporary movement of personnel", доклад, представленный ЮНКТАД, 1991 год.

25/ Там же.

26/ См. записку "Процедуры признания квалификации и согласования квалификационных требований", подготовленную секретариатом в рамках пункта 3 i) программы работы, UNCTAD/SDD/SER/2.

- лицами, совершающими краткосрочные поездки, которых зачастую называют "лицами, совершающими деловые поездки" и которые могут просить о выдаче им разрешения на въезд в страну на весьма короткий срок (обычно несколько дней или недель; иногда несколько месяцев) и не получают при этом вознаграждения за свою работу в принимающей стране (т.е. не находятся на оплачиваемой работе в организации принимающей страны);
- временными работающими резидентами, которые могут просить о выдаче им разрешения на въезд в страну на срок от нескольких месяцев до нескольких лет с целью осуществления в этой стране оплачиваемой работы (т.е. для устройства на работу в организации принимающей страны). К временным работающим резидентам обычно относятся лица, переводимые с одного места работы на другое по внутрифирменным каналам, стажеры, лица, работающие в сфере услуг по контракту (самостоятельно занятые консультанты, художники, спортсмены и любые другие лица, нанятые в стране-экспортере организацией страны-импортера с целью осуществления конкретного контракта), торговые агенты и инвесторы.

42. При выдаче виз или видов на жительство соответствующие органы большинства стран руководствуются в своем решении рядом общих критериев. Такие критерии могут касаться: страны заявителя, состояния здоровья, наличия судимости или какой-либо информации в иммиграционных органах этой страны. В некоторых странах при принятии решения могут также учитываться такие аспекты, как религия, пол или расовая принадлежность.

43. Кроме того, в решении о выдаче визы или вида на жительство также учитываются цели поездки, о которых говорилось выше. Например, что касается "лиц, совершающих деловые поездки", то большинство стран обычно ограничивает список таких лиц с учетом рода занятия (например, менеджер, высококвалифицированный специалист или торговый агент) или вида и интенсивности деятельности, осуществляемой во время посещения страны (например, участие в конференциях, участие в переговорах по контракту или посещение торговой ярмарки) 27/.

44. Что касается лиц, обращающихся за разрешением на временный въезд для осуществления оплачиваемой работы, то различия обычно проводятся между профессиями, представителям которых не нужно проходить теста на освидетельствование квалификации (как, например, работникам высшего руководящего звена, которые переводятся с одного места работы на другое по внутрифирменным каналам, специалистам в технических областях или специалистам в "специальных областях", торговым агентам и инвесторам), и профессиями, представителям которых необходимо пройти такой тест. В обоих случаях выдача виз или вида на жительство обычно связана с предоставлением разрешения на право работы.

45. В соответствии с правилами большинства стран максимальный срок такого временного пребывания составляет от 90 дней до 6 месяцев. Кроме того, лица, совершающие кратковременную поездку, как правило, не могут получать заработную плату в коммерческом учреждении, находящемся в посещаемой ими стране, а только

27/ Этот материал основан на публикации ЦТКООН/Всемирного банка "Liberalizing International Transactions in Services", New York, 1992.

в учреждении, находящемся в их стране. Теоретически в большинстве стран не действует каких-либо ограничений относительно выдачи разрешений на въезд иностранцам, совершающим кратковременные деловые поездки (исключение составляют ограничения, связанные медико-санитарным контролем, интересами национальной безопасности, ведением войны и т.д.). Однако на практике многие страны все жестче контролируют кратковременные деловые поездки, за исключением тех, которые совершают сезонные рабочие, либо путем отказа, либо путем выдачи разрешения на весьма небольшой срок. В отличие от краткосрочных поездок более длительные деловые поездки характеризуются тем, что лицо, въезжающее в страну, обычно стремится получить вид на временное жительство и устроиться на оплачиваемую работу в коммерческое учреждение страны-импортера. При решении вопроса о выдаче разрешения на более длительный временный въезд большинство стран применяют больше ограничений. Некоторые страны с готовностью предоставляют вид на временное жительство старшим администраторам, руководителям высшего ранга и квалифицированным специалистам иностранных компаний, но при этом жестко контролируют въезд наемных рабочих, обычно путем применения процедуры тестирования для освидетельствования квалификации или эквивалентных мер, с помощью которых вопрос о выдаче виз увязывается с условиями местного рынка труда, т.е. зависит от профессии лица, подающего заявку о предоставлении визы.

46. Разрешения на право работы обычно выдаются с учетом двух критериев. Первый критерий, уже упомянутый выше, касается профессии заявителя; второй - это конкуренция, которую принимающая страна хотела бы допустить или даже стимулировать на своем рынке труда. Многие страны разрешают относительно неограниченный въезд менеджеров, лиц, обладающих "специальными профессиями", торговых агентов или старших сотрудников, приезжающих по внутрифирменным каналам. Ограничения могут вводиться в отношении либо специалистов каких-либо конкретных профессий, либо работников какой-либо отрасли промышленности или сектора услуг, обычно с учетом существующего уровня безработицы среди специалистов соответствующей профессии или работников той или иной отрасли промышленности. Некоторые процедуры тестирования, учитывающие состояние рынка, являются довольно четкими, например, заявитель получает очки в соответствии с вышеуказанными критериями, а затем в зависимости от набранных очков ему выдается разрешение на право работы; другие страны используют квоты, в то время как некоторые используют как тестирование, так и квоты. Некоторые критерии являются неясными и весьма дискреционными. Обычно выдаются разрешения на право работы по конкретной профессии по месту, указанному в начальной заявке заявителя и на ограниченный период времени (обычно на один-два года с возможностью продления).

47. Как указывалось выше, различные страны по-разному подходят к тестированию с учетом "экономических потребностей" или "состояния рынка". В Италии разрешение на право работы предоставляется только после того, как будет получено подтверждение, что на рынке труда не имеется граждан Италии или других стран ЕС с такой же профессией, как и заявитель. В Канаде разрешения заниматься трудовой деятельностью выдаются только после того, как будет доказано, что найм соответствующего лица на работу в Канаде не будет иметь негативных последствий для трудоустройства граждан или постоянных резидентов Канады или для урегулирования трудового конфликта. В Швейцарии разрешения на временную работу выдаются, как правило, только в том случае, если швейцарские работодатели не могут найти местного работника, который мог бы и хотел бы заполнить вакантный пост на условиях, применяемых в отношении этого места работы и профессии. В Германии разрешения на право работы выдаются местными службами по вопросам трудоустройства с учетом состояния местного рынка труда. При этом местные органы по вопросам трудоустройства должны уделять

первоочередное внимание удовлетворению интересов национальной рабочей силы и иностранных граждан, имеющих те же права, что и немецкие рабочие (т.е. граждан стран - членов ЕС) в отличие от заявителей из других иностранных государств.

48. Процедура тестирования с целью освидетельствования квалификации (или тестирование с учетом "экономических потребностей") имеет различные особенности:

- Объективная процедура тестирования с целью освидетельствования квалификации может основываться на таких критериях, как конкуренция с местной рабочей силой, измеряемая уровнем безработицы среди лиц этой профессии в регионе, где будет нанят иностранец, или подтверждение того, что работодатель принял меры с целью найма работника на месте, но не нашел такового; например, разрешения на осуществление трудовой деятельности выдаются с учетом состояния местного рынка только в том случае, если пост не может быть заполнен гражданином страны.
- В той или иной отрасли промышленности может применяться система квот; например, министерство труда Соединенных Штатов требует прохождения временными или сезонными сельскохозяйственными рабочими тестирования с целью определения их пригодности для работы в сельском хозяйстве. В рамках этой процедуры тестирования определяется: будет ли работа осуществляться в сельском хозяйстве, носит она временный или сезонный характер, пригоден ли бенефициар для осуществления этой работы, имеют ли рабочие Соединенных Штатов возможность наняться на эту работу и имеются ли для осуществления этой работы квалифицированные американские рабочие, будет ли найм квалифицированного иностранного рабочего иметь последствия для внутреннего рынка труда и отвечают ли условия найма бенефициара, включая жилищные условия, действующим требованиям. В Швейцарии используются ежегодные квоты. Для получения разрешения работодатель должен представить доказательства того, что он приложил достаточные усилия с целью поиска работника на рынке, что швейцарским органам по вопросам трудоустройства было сообщено о вакантности этого поста и что на внутреннем рынке рабочей силы было невозможно в течение соответствующего периода времени найти необходимого работника. Квоты разделены между Конфедерацией и различными кантонами.
- В Швейцарии используются специальные разрешения на право работы для сезонных рабочих, при этом они применяются только в отношении рабочих из традиционных районов найма, например, из Португалии, Испании, Италии и Югославии, и только в отношении найма в секторах, где работы осуществляются на сезонной основе (строительство, гостиничное дело, сельское хозяйство), или на фирмы других секторов, которые используют сезонных рабочих. Агентство по вопросам трудоустройства в кантонах определяет сроки найма сезонных рабочих для каждой фирмы, которые не должны превышать девяти месяцев. Хотя кантоны имеют право выдавать 153 750 разрешений на сезонную работу в год, а конфедерация - 10 000 разрешений, существует дополнительное ограничение, в соответствии с которым общее число сезонных рабочих в Швейцарии в любой момент времени не должно превышать 110 000 человек.
- Субъективное тестирование; в этом случае национальные органы - иммиграционные или по вопросам трудоустройства, обладают широкой дискреционной властью;

- Полный запрет на найм иностранных рабочих для работы в той или иной отрасли промышленности или по той или иной профессии.

49. В целом существующие процедуры применяются обычно в отношении определенных горизонтальных категорий лиц, как-то: лица, совершающие деловые поездки, лица, переводимые с одного места работы на другое по внутрифирменным каналам, агенты по продаже (агенты по продаже услуг) и специалисты.

а) Лица, совершающие деловые поездки:

Как отмечалось выше, большинство стран не применяет процедуры тестирования в отношении лиц, совершающих деловые поездки. Однако многие из них ограничивают список лиц, которые определяются как лица, совершающие деловые поездки. Ограничения обычно вводятся с учетом профессии или рода деятельности, осуществляемой во время пребывания в стране (например, участие в конференции, участие в переговорах по контракту и т.д.).

Например, выдаваемые Австралией визы на временное жительство и визы на въезд охватывают 24 категории, включая работников руководящего уровня, специалистов, лиц, работающих в нерабочие дни, работников сферы организации отдыха, практикующих врачей и т.д. Категория работников руководящего уровня используется для поощрения въезда в Австралию управленческих кадров высшего звена с целью улучшения деловой практики на местах и стимулирования внедрения и передачи новых знаний и технологий. Она охватывает лишь старших должностных лиц, отвечающих за всю деятельность компании, или, по крайней мере, за ее основные направления деятельности. Прохождение стандартной процедуры тестирования, учитывающей состояние рынка труда, не является обязательным для этой категории. Работодатели могут представить в письменной форме заявление, в котором будет подробно изложено, почему этот пост не может быть заполнен местными специалистами и почему следует назначить иностранного специалиста.

б) Лица, переводимые с одного места работы на другое по внутрифирменным каналам:

Лица, переводимые с одного места работы на другое по внутрифирменным каналам, представляют собой служащих, которые переводятся на работу в представительства компании в стране-импортере и которые будут временно проживать в этой стране; оплата их труда производится в стране-импортере, а сроки их пребывания колеблются от нескольких месяцев до нескольких лет. Большинство развитых стран предоставляет определенным категориям сотрудников управленческого звена и специалистов, обладающих специальными знаниями (которых также называют специалистами по ведущим профессиям), относительно либеральный доступ, в том что касается периода пребывания (до нескольких лет), но большинство из них запрещает специалистам неведущих профессий заниматься трудовой деятельностью или же выдает им разрешение на весьма ограничительных условиях. В тех случаях, когда специалисты по неведущим профессиям могут получить разрешение, условия их отбора, которые могут быть дискриминационными по своему характеру (в зависимости от страны происхождения), являются обычно весьма жесткими, при этом применяется система тестов, учитывающих состояние рынка (с тем чтобы иностранные работники не составляли конкуренции национальным).

В Соединенных Штатах к этой категории относятся только те лица, которые в предшествовавшие три года работали за пределами Соединенных Штатов на имеющую на то разрешение организацию в течение одного полного года и которые стремятся получить работу в отделении, дочерней компании или филиале той же работодателя в качестве руководящего или административного работника или специалиста,

обладающего специализированными знаниями. В новых определениях категории работников управленческого и административного звена, которые закреплены в законе, подчеркивается критерий ответственности за осуществление важных направлений деятельности организации, а не критерий числа работников, находящихся в подчинении.

с) Агенты по продаже услуг:

Агенты по продаже услуг - это представители поставщика услуг, которые не проживают в стране-импортере и в связи с этим просят предоставить им вид на временное жительство с целью ведения переговоров по вопросу о продаже услуг или подписания соглашений о продаже услуг от имени поставщиков услуг. Эти представители не могут заниматься прямой продажей услуг населению или предоставлением услуг.

д) Специалисты:

Специалистами, по определению, являются лица, которые обладают торговой, технической или профессиональной квалификацией и отвечают за конкретное направление деятельности организации в стране-импортере или наняты для осуществления этой деятельности. Квалификация определяется с точки зрения практического опыта лица, подавшего заявление о приеме на работу, его способностей и пригодности для соответствующей должности. Первоначально вид на временное жительство может выдаваться сроком до двух лет с возможностью продления при условии, что общий период пребывания в стране не будет превышать четырех лет.

Для найма иностранного специалиста для осуществления деятельности по специализированной профессии, работодатель в Соединенных Штатах должен подать заявление, утвержденное министром труда. При рассмотрении этих заявлений министерство труда использует основанную на рассмотрении возможных жалоб процедуру, которая предполагает проведение аттестации работодателем, изучение заявления с изложением условий работы и рассмотрение вопроса о том, имеют ли пострадавшие лица возможность подать жалобу. На основе результатов разбирательства против работодателя может быть возбуждено судебное дело и ему может быть запрещено нанимать на работу иностранцев, имеющих вид на временное жительство, в течение, по крайней мере, одного года. С целью осуществления мер по возможным жалобам министерство требует, чтобы фирма была в юридическом порядке представлена в Соединенных Штатах.

50. Еще одним важным инструментом, который препятствует распространению национального режима на иностранных рабочих, являются ограничения в отношении предоставления лицензий иностранным лицам интеллигентного труда. Главным образом это ограничения, основанные на требованиях в отношении гражданства и/или места жительства 28/. Другие ограничения относительно применения национального режима могут включать ограничения в отношении жилищных условий и гражданских прав иностранных рабочих, например запрет на въезд иждивенцев иностранных рабочих, регламентирование возможностей иждивенцев в области трудоустройства в период проживания за рубежом, ограничения в отношении мест проживания иностранных рабочих и т.д. Страны могут также ограничивать льготы

28/ Записка "Процедуры признания квалификации и согласования квалификационных требований", подготовленная секретариатом в рамках пункта 3 i) Программы работы, UNCTAD/SDD/SER/2.

иностранных рабочих в области социального и медицинского обеспечения и в других областях, дискриминировать их, в том что касается оплаты их труда, ограничивать их доступ к обучению, а также запрещать им работать по тем или иным профессиям или занимать те или иные должности. И наконец, страна-импортер может ограничивать размеры денежных переводов, производимых иностранными рабочими за рубеж, на том основании, что этого требует валютный контроль.

51. В Германии иностранцы, нанятые на основе независимого контракта, в соответствии с которым подрядчик обязуется выполнять четко определенные работы, предусмотренные в торговом соглашении, может получить вид на временное жительство на срок осуществления работы. Иностранцы, которые обслуживают иностранные компании в Германии в течение менее трех месяцев и постоянно проживают за границей, не рассматриваются в соответствии с законом Германии в качестве лиц, осуществляющих в Германии оплачиваемую работу. Разрешение на пересечение границы выдается иностранным гражданам, которые работают в приграничной зоне и каждый день возвращаются в места своего постоянного жительства, при условии, если лицо, подающее соответствующее заявление, проживает в соседней приграничной зоне в течение более шести месяцев.

В. Положения, действующие на профессиональном и секторальном уровнях

52. Во многих странах положения иммиграционного законодательства могут определять случаи, в которых разрешение на право работы выдается без применения процедуры тестирования на освидетельствование квалификации. В этой связи можно выделить три основных категории.

53. Иммиграционные законы определяют конкретные категории профессий, в отношении которых процедуры предоставления вида на временное жительство являются более либеральными. В Германии разрешение на право работы не нужно для самостоятельно занятых лиц, водителей, которые часто пересекают границы, специалистов по монтажу и ремонту, художников, спортсменов, студентов, ученых и журналистов. Бизнесмены, участвующие в обсуждениях или переговорах, не рассматриваются в качестве лиц, занимающихся оплачиваемой работой, и поэтому эти требования на них также не распространяются.

54. В Испании к лицам, которым не нужно получать разрешение на право работы, относятся ученые, сотрудники культурных учреждений, аккредитованные корреспонденты, работники сферы организации отдыха и развлечений, духовные лица, ученые, технические работники, находящиеся на службе в правительственных учреждениях, дипломатический персонал и сотрудники международных организаций и члены их семей.

55. В Соединенном Королевстве имеется категория лиц, которым для устройства на работу не нужно соответствующее разрешение, если они зарегистрированы в министерстве иностранных дел, а не в департаменте занятости. К этой категории относятся представители иностранных фирм, которые не имеют в Соединенном Королевстве отделений, дочерних компаний или других представителей; учителя, работающие по обмену, и лица, оказывающие помощь в изучении иностранного языка; моряки, ожидающие отхода их судна; оперативный персонал иностранных авиалиний и сезонные сельскохозяйственные рабочие.

56. Требование о прохождении теста с целью освидетельствования квалификации может не распространяться на лиц некоторых специализированных профессий. В Швейцарии некоторые лица могут получить вид на временное жительство независимо от существующих квот. К ним относятся иностранцы, которые проводят в Швейцарии менее восьми месяцев в год и работают в определенных областях

искусства. В Японии преподаватели, художники, иностранные служители культа, журналисты, инвесторы, профессиональные менеджеры, лица, предоставляющие юридические услуги и услуги в области анализа экономической деятельности, обычно получают разрешение на въезд сроком на шесть месяцев, один год или три года; виза на въезд другим категориям лиц предоставляется сроком на три или шесть месяцев или на один год.

57. Закон Японии о контроле иммиграции и признании статуса беженцев предусматривает выдачу виз с целью устройства на работу для 14 категорий лиц. К ним относятся квалифицированные рабочие и специалисты различных профессий (например, в области иностранного права, медицинского обслуживания, финансового учета иностранных государств), лица, переводимые с одного места работы на другое по внутрифирменным каналам, эстрадные артисты и преподаватели. Сроки, на которые выдаются визы различным категориям лиц, ограничиваются многочисленными требованиями, как-то: образование и опыт работы. Кроме того, иностранцам необходимо также представить подтверждение того, что размеры их заработной платы являются по крайней мере такими же, как и размеры заработной платы, которую получает гражданин Японии за ту же работу. В Германии учителя иностранных языков в начальных школах, преподаватели иностранных языков в университетах, а также главные повара, которые являются гражданами страны, на кухне которой специализируются рестораны, где они работают, относятся к категории лиц, которые могут въезжать в страну в силу особых потребностей. В Соединенном Королевстве разрешения на право работы выдаются квалифицированным работникам, выполняющим четко определенные профессиональные функции, а также работникам категорий, в отношении которых действуют квоты и особые условия, как-то: обслуживающий персонал гостиниц и персонал системы общественного питания, домашняя прислуга резидентов и обслуживающий персонал больниц.

58. Для экономики многих, если не всех развитых стран характерна нехватка специалистов в различных секторах их рынка рабочей силы. Поэтому иммиграционные законы и правила также определяют профессии, представители которых могут въезжать в страну для ликвидации дефицита или удовлетворения особых потребностей. Например, с целью ликвидации нехватки младшего медицинского персонала в 1989 году в Соединенных Штатах был принят закон об упрощении процедуры иммиграции младших медицинских сотрудников и разработана новая классификация виз (H1A), в соответствии с которой требования относительно освидетельствования классификации не распространяются на младший медицинский персонал. Виза H1A выдается в тех случаях, когда органы здравоохранения представляют в Управление по вопросам иммиграции и натурализации подтверждения того, что в случае неприема иностранных граждан на работу в функционировании системы здравоохранения могут возникнуть серьезные проблемы; что прием иностранцев на работу не повлияет на уровень заработной платы и условия работы; что зарплата будет выплачиваться иностранцам по существующим ставкам; что соответствующее медицинское учреждение прилагает все усилия с целью найма на должности младших медицинских сотрудников граждан США или постоянных резидентов; что в этом случае не будет проведена забастовка или локаут и что с заявлением о приеме на работу иностранцев были ознакомлены полномочные представители зарегистрированного младшего персонала этого учреждения.

59. В Новой Зеландии виды на временное жительство и разрешения на временное трудоустройство могут быть получены без предварительного запроса о том, имеются ли на местах приемлемые специалисты, если профессии, по которым намереваются работать иностранцы, включены в Список приоритетных профессий (СПП). Этот список обновляется на регулярной основе и содержит различные специальные, технические и торговые профессии. В 1988 году в него были

включены следующие профессии: квалифицированные бухгалтеры, специалисты в области электронно-вычислительной техники, специалисты в области финансового анализа, инженеры-электротехники и инженеры по электронике, менеджеры в таких областях, как фондовая биржа, банковское дело, финансы и маркетинг, а также судостроители, столяры-краснодеревщики, драпировщики и печатники. Этот список также содержит большое число профессий сектора медицинского обслуживания.

60. Строительной бригаде иностранной фирмы может быть выдано разрешение на работу в течение максимум одного года при соблюдении следующих трех условий: если фирма не имеет отделения, дочерней компании или лицензиата в Швейцарии; если пребывание в стране бригады необходимо для осуществления только одного строительного проекта в течение ограниченного периода времени; и если на внутреннем рынке рабочей силы невозможно найти местных рабочих или оборудование для осуществления этого проекта.

61. Основное внимание в настоящем исследовании уделяется иммиграционным режимам развивающихся стран, а не региональному сотрудничеству (см. ниже). Однако одной из основных характеристик таких режимов является связь между капиталовложениями и передвижением лиц, с учетом которой иностранным фирмам разрешается импортировать определенные категории служащих высшего звена и технических работников в зависимости от объема их капиталовложений. Большинство развивающихся стран признают, что политика по ограничению импорта квалифицированных специалистов обречена на провал. Например, Малайзия, как отмечалось выше, разработала политику экспорта квалифицированной и полуквалифицированной рабочей силы и в то же время осуществляет импорт квалифицированных специалистов.

III. МЕЖДУНАРОДНЫЕ РЕЖИМЫ, КАСАЮЩИЕСЯ ПЕРЕМЕЩЕНИЯ ЛЮДЕЙ КАК ПОСТАВЩИКОВ УСЛУГ

62. Хотя переговоры по торговле услугами в рамках Уругвайского раунда представляют собой первый шаг в деле рассмотрения проблемы перемещения персонала в качестве вопроса торговли на многостороннем уровне, страны уже затрагивали этот вопрос в контексте соглашений о свободной торговле, соглашений о создании таможенных союзов, а также в рамках региональных и субрегиональных соглашений. Однако тщательный анализ опыта некоторых из этих соглашений свидетельствует о трудностях, с которыми столкнулось большинство стран в деле подлинной либерализации перемещения персонала 29/.

A. Региональные соглашения

1. Европейское сообщество (ЕС)

63. В соответствии с различными статьями Римского договора страны ЕС обязуются принимать меры с целью обеспечения свободы перемещения рабочей силы и частных лиц, свободы вложения и перемещения капитала и свободы предоставления услуг в рамках Сообщества. Касающиеся вопросов миграции положения проекта договора об Европейском союзе, который был подписан в Брюсселе в декабре 1991 года, включают положения о свободном перемещении лиц, услуг и капитала (статьи 48-73 г)).

29/ Настоящий раздел основывается на документе "Working Party of the Trade Committee, Trade in Services, Note by the Secretariat, Information on Regulations Governing International Mobility of Suppliers of Services", (Paris: OECD/TD/88.377); см. также EFTA News 8/92 (September 1992).

64. Особые правила действуют в отношении трудоустройства на срок менее одного года. Что касается деятельности, осуществляемой в течение менее трех месяцев, то рабочим необходимо иметь лишь паспорт или идентификационную карточку и заявление работодателя. Вид на временное жительство также необходим наемным работникам, работающим в принимающей стране менее одного года, но более трех месяцев. Самостоятельным работникам, т.е. торговым и промышленным посредникам и мелким ремесленным предприятиям, такие заявления или разрешения не нужны. Что касается более длительного периода, то частные лица имеют право на получение вида на жительство сроком обычно минимум пять лет с возможностью продления.

65. Следует отметить, что хотя принцип свободы перемещения частных лиц и рабочей силы был закреплён в договоре ЕС уже давно, потребовалось много времени, чтобы он получил в Сообществе практическое применение. Для уточнения определения этой свободы потребовались решения Суда Сообщества, директивы Совета и постановления Сообщества. Что касается большого числа профессий, то этот принцип стал применяться лишь в конце 80-х годов.

2. Общий рынок труда Скандинавских стран (ОРТС)

66. Действующие правила предоставляют право на временное или постоянное трудоустройство с получением дохода в виде заработной платы (что в первую очередь распространяется на "наемных" рабочих) без получения разрешения на право работы или прохождения теста с учетом состояния рынка. В отличие от других многонациональных соглашений, которые предоставляют большую гибкость самостоятельно занятым лицам, а не лицам наемного труда, правила ОРТС в отношении самостоятельно занятых лиц являются более строгими. Отдельные страны сохраняют за собой право применять различные оговорки или ограничения в отношении работников управленческого звена, самостоятельно занятых лиц и лиц интеллигентного труда. Лишь небольшая группа специалистов в области медицинского обслуживания может свободно предоставлять услуги на всем Скандинавском рынке, работая при этом либо по найму, либо в качестве независимых практикующих специалистов. Скандинавский совет изучает в настоящее время возможность расширения свободного движения медицинского персонала других профессий. Лицам интеллигентного труда, связанным с программами сотрудничества Скандинавских стран, обычно предоставляется свобода временного перемещения.

3. Европейская ассоциация свободной торговли (ЕАСТ)

67. Цель Европейской ассоциации свободной торговли (ЕАСТ) состоит в обеспечении свободной торговли товарами между государствами-членами путем отмены пошлин и квот и осуществления права на учреждение фирмы с целью управления экономическими предприятиями, особенно промышленными и торговыми. Это право распространяется на краткосрочные поездки и временное или постоянное проживание предпринимателей, менеджеров и рабочих, которыми "должны" укомплектовываться такие предприятия. Система двусторонних соглашений, которая существует между государствами - членами ЕАСТ и соседними странами, не входящими в состав ЕАСТ, возможно, является объяснением того, почему не предпринималось каких-либо попыток с целью разработки комплексного общего подхода к передвижению рабочих и других субъектов экономической деятельности.

4. Европейская экономическая зона (ЕЭЗ)

68. 2 мая 1992 года семь государств - членов Европейской ассоциации свободной торговли подписали с Европейским сообществом соглашение о создании Европейской экономической зоны (ЕЭЗ). Цель этого соглашения о создании ЕЭЗ состоит в обеспечении в регионе не только свободной торговли товарами, но и свободного передвижения лиц, капитала и услуг, т.е. так называемых "четырёх свобод".

69. Часть III Соглашения посвящена свободному движению лиц, услуг и капитала. Соглашение о создании ЕЭЗ предусматривает свободу передвижения рабочих, что означает прекращение дискриминации на основе гражданства между рабочими из государств - членов ЕС и государств ЕАСТ в отношении трудоустройства, оплаты труда и других условий работы и найма (статья 28, Глава 1 "Лица наемного труда и самостоятельно занятые лица"). Это касается всех видов работы по найму за исключением некоторых категорий должностей в государственном секторе.

70. Свобода местонахождения конкретно упомянута в Соглашении. Это означает, что граждане любой страны ЕЭЗ имеют право создавать предприятия, учреждения, отделения и т.д. и заниматься деятельностью в качестве самостоятельно занятых лиц в любой стране ЕЭЗ.

71. Соглашение о ЕЭЗ гарантирует свободу предоставлять услуги на недискриминационной основе в любом районе этой зоны. Это обозначает свободу учреждения предприятий в других странах и свободу для лиц интеллигентного труда заниматься своей деятельностью за пределами их родины. Стороны, подписавшие это Соглашение, обязались применять в отношении граждан всех стран ЕЭЗ одинаковый режим. Ремесленники, лица интеллигентного труда или другие промышленные или торговые работники, получающие заработную плату, будут иметь право временно заниматься своей деятельностью в стране, где они предоставляют услуги, на тех же условиях, что и граждане этой страны.

5. Североамериканская зона свободной торговли (НАФТА)

72. Хотя в Главе 16 НАФТА, посвященной "временному въезду лиц, совершающих деловые поездки", говорится о целесообразности упрощения временного въезда на взаимной основе и разработки четких критериев и процедур временного въезда, НАФТА не предусматривает создания общего рынка для движения рабочей силы, как ЕС и ЕЭЗ. Каждая страна НАФТА сохраняет за собой право принимать меры по обеспечению постоянной занятости своих рабочих и осуществлять и обеспечивать в правовом порядке проведение своей собственной иммиграционной политики.

73. Основное положение состоит в том, что каждая страна должна выдавать разрешение на временный въезд бизнесменам, которые имеют право на въезд в соответствии с другими действующими требованиями, в частности в области здравоохранения и обеспечения национальной безопасности. Разрешение на временный въезд должно выдаваться бизнесменам, которые хотели бы совершить одну из экономических операций, предусмотренных в списке I Главы 16 Соглашения, без наличия разрешения на право работы при условии, что эти лица удовлетворяют другим действующим иммиграционным требованиям, применяемым в отношении временного въезда. Разрешение на временный въезд может также выдаваться для участия в операциях, не указанных в списке I, если лица удовлетворяют вышеуказанным условиям.

74. Каждая страна предоставляет разрешение на временный въезд четырем категориям бизнесменов:

- 1) совершающим деловые поездки лицам, которые участвуют в международных экономических операциях с целью осуществления деятельности, связанной с исследованиями и разработками, развитием, изготовлением и производством, маркетингом, сбытом, распределением, послепродажным обслуживанием и другими услугами общего характера;

- 2) торговцам, которые осуществляют значительную часть операций в рамках торговли товарами или услугами между их страной и страной, в которую они хотели бы въехать, а также инвесторам, стремящимся осуществить большие

капиталовложения в этой стране, при условии, что такие лица по найму или в своем личном качестве занимают руководящие посты или имеют высокую профессиональную квалификацию;

3) переводимым с одного места работы на другое по внутрифирменным каналам лицам, которые работают по найму в компании на административной или руководящей должности или на посту, требующем наличия специализированных знаний, и которые переводятся в рамках внутренней структуры компании в другую страну НАФТА; и

4) определенным категориям лиц интеллигентного труда, которые удовлетворяют минимальным требованиям с точки зрения образования или же располагают другими альтернативными документами и хотели бы заняться экономической деятельностью на профессиональном уровне в этой стране.

75. Мексика и Соединенные Штаты договорились, что ежегодно Соединенные Штаты будут выдавать разрешение на въезд 5 500 мексиканским специалистам. Это число дополняет показатель по этой категории в законе США, в соответствии с которым общее число лиц этой категории составляет 65 000 человек, но на который еще не распространяется НАФТА. Это ограничение в 5 500 человек может быть увеличено на основе договоренности между Соединенными Штатами и Мексикой и будет отменено через десять лет после вступления Соглашения в силу, если обе страны не примут решения о его досрочной отмене. Канада не установила каких-либо количественных ограничений в отношении Мексики.

76. Глава 16 также предусматривает, что три страны будут проводить консультации по вопросам, связанным с предоставлением разрешения на временный въезд, в рамках работы специализированной рабочей группы. Эта группа будет рассматривать вопросы о предоставлении разрешений на временный въезд супругам бизнесменов, которым в рамках НАФТА было выдано разрешение на въезд сроком на один год или более в качестве торговцев или инвесторов, лиц, переводимых с одного места работы на другое по внутрифирменным каналам, и лиц интеллигентного труда. Что касается предоставления разрешения на временный въезд бизнесменам, то Глава 16 НАФТА "Временный въезд бизнесменов" содержит базовые принципы временного въезда бизнесменов всех четырех категорий.

77. В соответствии с положениями Соглашения о транспарентности каждая страна опубликует четкие разъяснения процедур, которым должны следовать бизнесмены, с тем чтобы на них распространялись положения НАФТА о предоставлении разрешения на временный въезд. Положения Соглашения об урегулировании споров могут применяться только в том случае, если одна страна утверждает, что другая страна неоднократно нарушала положения о предоставлении разрешения на временный въезд.

6. Прочие региональные соглашения

78. Цель Экономического сообщества западноафриканских государств (ЭКОВАС), созданного в соответствии с Лагосским договором в 1975 году, состоит в стимулировании сотрудничества и развития во "всех областях экономической деятельности". В главе IV о свободе передвижения и места жительства закреплён принцип свободного передвижения граждан государств-членов в рамках Сообщества. В статье 27 государствам-членам рекомендуется устранить все препятствия на пути осуществления свободы передвижения и места жительства в рамках Сообщества. Свобода места нахождения закреплена в статье 27.2. Эти положения Договора ЭКОВАС регулируются в принятом в июне 1979 года Протоколе о свободном передвижении лиц и праве на свободный выбор места жительства и места нахождения. Согласно положениям этого Протокола, свободное передвижение

обозначает: "право принимать предложения о трудоустройстве и свободно передвигаться с этой целью по территории государств-членов, находиться на ней с целью осуществления работы и проживать там после приема на работу". Протокол провозглашает право на передвижение и свободу места жительства, не проводя при этом никаких различий между секторами экономической деятельности и категориями рабочих 30/.

79. Договор о создании Экономического сообщества центральноафриканских государств предусматривает, что граждан государств-членов следует рассматривать в качестве граждан Сообщества, и содержит предложения о постепенном усовершенствовании процедур с целью обеспечения осуществления свободы передвижения и места нахождения в рамках Сообщества. Протокол, касающийся свободы передвижения и места нахождения граждан государств-членов в рамках Экономического сообщества центральноафриканских государств, касается туристов, бизнесменов, рабочих и работающих без контракта лиц интеллигентного труда. Разрешение на въезд выдается бизнесменам в том случае, если они обладают сертификатом, выданным национальной торговой палатой государства-члена. Свободное передвижение рабочих, в отношении которого действуют ограничения, связанные с необходимостью обеспечения общественного порядка, общественной безопасности и медико-санитарного контроля, предусматривает право принимать предложения о трудоустройстве в государствах-членах и пользоваться свободой передвижения по территории государств-членов с этой целью, находиться на территории государств-членов для осуществления трудовой деятельности в соответствии с законами и положениями, которые действуют в отношении граждан этих стран, и оставаться на территории после завершения работы с целью поиска другой работы и проживать там.

80. В регионе АСЕАН, хотя здесь и не существует двусторонних или региональных соглашений относительно миграции с целью трудоустройства, государства-члены договорились о предоставлении гражданам стран АСЕАН разрешения на безвизовый краткосрочный въезд, не связанный с трудоустройством. Это соглашение в значительной степени способствовало развитию в регионе туризма и экономической деятельности 31/.

81. Положения об экономическом сотрудничестве и интеграции стран - членов Совета по вопросам сотрудничества стран Залива содержатся в Общем экономическом соглашении от 8 июня 1981 года, всеобъемлющем документе с подробным изложением структуры, механизмов и принципов координации, согласования и интеграции экономической деятельности в регионе. Статья 8 Главы II Общего экономического соглашения содержит четыре принципа, которые являются основой для либерализации и интеграции сектора услуг стран-членов, при этом одним из них является принцип свободы передвижения, работы и места жительства 32/.

30/ Luis Abugattas, "Services as an element of co-operation and integration among developing countries: Implications for the Uruguay Round of Multilateral trade negotiations", in Trade in services: Sectoral Issues, (UNCTAD/ITP/26), New York, 1989.

31/ См. Пан Эн Фон и Линда Лоу, цит. соч.

32/ См. Л. Абигаттас, цит. соч.

82. Соглашение о миграции рабочей силы в странах - членах Совета экономического единства арабских государств содержит положения о транспарентности, преференциальном режиме и признании свидетельств и сертификатов квалификации. В соответствии с соглашением страны должны по крайней мере один раз в год обмениваться всеми данными и информацией, необходимыми для упрощения передвижения рабочей силы между этими странами, включая информацию об условиях работы и жизни, правовых правилах и процедурах выдачи разрешений для работы за рубежом, числе рабочих, необходимых в каждой стране, и обязательствах, взятых на международном уровне в отношении передвижения рабочей силы. Страны-члены также договорились отдавать предпочтение рабочим арабского происхождения и разрешать им производить переводы денежных средств из их заработной платы. Эти страны также договорились признавать документы, выдаваемые уполномоченными органами в отношении гражданского и юридического статуса, а также документы, подтверждающие научную степень или профессиональную квалификацию.

83. Договор 1973 года о создании Карибского сообщества и Карибского общего рынка (КАРИКОМ) представляет собой комплексное соглашение в отношении услуг. Хотя в этом договоре не содержится четких обязательств в отношении свободного перемещения капитала и лиц, он содержит некоторое ограничение в отношении свободного передвижения лиц, устанавливая, что "ничто в настоящем Договоре не требует от государства-члена и не обязывает его предоставлять свободный въезд на его территорию лиц, независимо от того, являются они или нет гражданами других государств - членов Общего рынка" (статья 38). Благодаря этому государства-члены обладают широкими дискреционными полномочиями в отношении предоставления свободного въезда лицам в контексте возможной либерализации сектора услуг 33/.

84. Центральноамериканский общий рынок (ЦАОР) был создан в соответствии с договором, подписанным в Манагуа 13 декабря 1960 года Коста-Рикой, Гватемалой, Сальвадором, Гондурасом и Никарагуа. В этом договоре содержатся два

положения, которые непосредственно касаются услуг. Глава IV посвящена "Транзиту и транспорту", а статья 15 предусматривает свободный транзит товаров и транспортных средств в регионе. Кроме того, статья 17 главы VI предусматривает применение национального режима к капиталовложениям граждан других государств-членов и право организовывать промышленные предприятия, финансовые или коммерческие, управлять ими или работать на этих предприятиях. Тем не менее принцип свободного передвижения рабочей силы между странами-членами в договоре не закреплен 34/.

85. Картахенское соглашение не содержит положений о свободном передвижении лиц между Андскими странами. Однако Андская группа недавно разработала программу в области интеграции в секторе услуг, направленную на создание общего внутрорегионального рынка услуг, в частности путем обеспечения свободного передвижения лиц 35/. В соответствии с этой программой страны-участники проведут переговоры с целью определения условий перемещения лиц.

33/ Там же.

34/ Там же.

35/ Заключительный акт глобального совещания по услугам, состоявшегося в Лиме, Перу, 18-20 января 1993 года, содержит программу в области интеграции в секторе услуг.

86. Договор о создании Общего рынка между Аргентиной, Бразилией, Парагваем и Уругваем, который был подписан 26 марта 1991 года, предусматривает свободное передвижение товаров, услуг и факторов производства между странами путем, в частности, отмены таможенных пошлин и нетарифных ограничений в отношении движения товаров и принятия других эквивалентных мер. В соответствии со статьей 5 d), в течение переходного периода одним из основных средств для создания общего рынка будет являться "выработка секторальных соглашений с целью оптимизации использования факторов производства и повышения эффективности за счет эффекта масштаба" 36/.

В. Двусторонние соглашения

87. Некоторые страны являются участниками двусторонних документов или соглашений, которые разрешают свободное перемещение рабочей силы из отдельных стран.

88. Двусторонние соглашения между Европейским сообществом и другими европейскими странами (в Центральной, Восточной и Юго-Восточной Европе, включая СНГ и Грузию) и между странами бассейна Средиземноморья гарантируют выдачу разрешений на право работы с целью осуществления работ по временному контракту на основе контрактов между работодателем в соответствующей стране и компанией в государстве - члене ЕС.

1. Соглашение о свободной торговле между Канадой и Соединенными Штатами (ССТ)

89. Разделы ССТ между Канадой и Соединенными Штатами, касающиеся передвижения лиц, направлены на упрощение предоставления услуг путем учреждения торгового представительства, выдачи разрешений работать по профессии и взаимного признания свидетельств о профессиональной квалификации. Это Соглашение предусматривает либерализацию, а не незамедлительное обеспечение полной свободы передвижения. Оно также предусматривает выдачу разрешений на временный въезд четырем категориям лиц: лицам, совершающим деловые поездки, торговцам и инвесторам, лицам интеллигентного труда и лицам, переводимым с одного места работы на другое по внутрифирменным каналам. В этом договоре термин "временный въезд" означает "въезд без намерения получить вид на постоянное жительство". Согласно положениям ССТ Канада и Соединенные Штаты договорились не применять тесты с учетом состояния рынка рабочей силы, квоты или аналогичные условия с целью ограничения въезда и в то же время упростить процедуры подачи и выдачи виз. Кроме того, эти страны договорились расширить определение лиц, совершающих деловые поездки, и лиц интеллигентного труда путем применения двух расширенных списков профессий, подпадающих под эти две категории (соответственно списки 1 и 2 приложения 1502.1 Договора). В этих двух списках перечисляются занятия и профессии, пользующиеся особым режимом, при этом высококвалифицированные лица наемного труда пользуются некоторыми привилегиями, которые обычно предоставляются только самостоятельным работникам. Медицинский персонал исключен из этих правил и может въезжать лишь для осуществления исследовательской или преподавательской деятельности 37/.

36/ См. "Договор о создании общего рынка между Аргентиной, Бразилией, Парагваем и Уругваем", документ Организации Объединенных Наций А/46/155, 19 апреля 1991 года.

37/ См. "Processes of Recognition and Harmonization of Qualifications" UNCTAD/SDD/SER/2.

2. Транстасманская система

90. Хотя между Австралией и Новой Зеландией не существует какого-либо конкретного соглашения по передвижению рабочей силы, в соответствии с соглашением 1973 года Австралия и Новая Зеландия разрешают безвизовый въезд гражданам той и другой страны (работающим по найму или туристам). В соответствии с протоколом 1988 года о торговле услугами Транстасманское соглашение о передвижении лиц между Австралией и Новой Зеландией предусматривает, что граждане одной страны пользуются на рынке другой страны тем же режимом, что и граждане последней. Поставщики услуг могут свободно осуществлять коммерческую деятельность на другом рынке и выбирать приемлемую для них форму деятельности. Поставщики услуг должны соблюдать требования политики принимающей страны в отношении иностранных инвестиций.

91. К двусторонним соглашениям о передвижении рабочей силы также относится соглашение между Соединенными Штатами и Китаем о сотрудничестве в области науки и техники, которое предусматривает обмен научными работниками, учеными, специалистами и студентами и содержит конкретные положения, в частности относительно того, что каждая страна должна принимать все меры с целью обеспечения быстрого ввоза и вывоза оборудования и персонала. Также имеется соглашение между Соединенными Штатами и Нигерией о подготовке нигерийских преподавателей технических заведений и соглашение об учреждении двусторонней комиссии между Соединенными Штатами и Марокко по вопросам обмена в сфере образования и культуры. В отношении найма иностранных моряков на судна под национальным флагом действуют особые законы. Согласно положениям большинства развитых стран, ключевые посты должны занимать их граждане, однако какие-либо установленные законом требования относительно гражданства других членов экипажа отсутствуют. Развивающиеся страны в целом требуют, чтобы экипажи их судов были полностью укомплектованы их гражданами, если таковые имеются, хотя в некоторых случаях действуют определенные исключения 38/.

С. Международные положения, виды льготного режима

92. Вопрос о передвижении лиц также рассматривается в рамках переговоров о многосторонней основе торговли услугами в контексте Уругвайского раунда. В проекте Генерального соглашения по торговле услугами (ГАТС) определение "торговли услугами" включает "предоставление услуг физическими лицами одной страны на территории другой страны". Таким образом, обязательства в отношении передвижения лиц могут быть согласованы на горизонтальном, секторальном или субсекторальном уровнях. "Приложение о передвижении физических лиц, предоставляющих услуги в соответствии с Соглашением" определяют сферу действия Соглашения (т.е. что оно не применяется к мерам, затрагивающим физических лиц, которые стремятся получить доступ на рынок труда государства-члена, и меры, касающиеся гражданства, жительства или приема на работу на постоянной основе), и содержит руководящие принципы для ведения переговоров по согласованию конкретных обязательств. Поэтому включение ГАТС в протокол Уругвайского раунда позволит определить льготные режимы в отношении передвижения лиц в рамках общего баланса торговых прав и обязательств, а не как отдельного вопроса иммиграционного права.

93. Однако в контексте Группы по ведению переговоров по услугам, сделанные на данный момент предложения в целом охватывают небольшую категорию виз на временный въезд лиц с целью предоставления услуг. Предложения большинства

38/ См. ЮНКТАД "Условия регистрации судов", доклад секретариата ЮНКТАД, TD/B/AC.34/2, 22 января 1982 года.

стран относительно этого "способа" предоставления услуг, в частности предложения крупнейших торговых наций, являются по своему характеру горизонтальными и обычно охватывают работников руководящего и управленческого уровня и специалистов, переводимых с одного места работы на другое по внутрифирменным каналам, а также торговых представителей. Тот факт, что в этих предложениях не указаны сектора или категории профессий, затрудняет проведение какой-либо страной анализа значения этих предложений с точки зрения экспортных возможностей.

94. В проекте многостороннего ГАТС излагаются общие для всех участвующих сторон возможности в области расширения сектора услуг и торговли ими. В нем также содержится ряд концепций, принципов и правил, которые конкретно касаются развивающихся стран. Статья IV, озаглавленная "Расширение участия развивающихся стран", представляет собой своего рода признание "асимметрии", существующей между секторами услуг развитых и развивающихся стран, а также обязательство, что развитые страны примут конкретные меры с целью обеспечения расширения участия развивающихся стран в мировой торговле услугами путем согласования конкретных обязательств в отношении, в частности, либерализации доступа на рынки секторов и способов предоставления услуг, представляющих для них интерес с точки зрения развития экспорта 39/.

IV. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

95. Основным препятствием на пути реализации конкурентоспособного потенциала развивающихся стран в области трудоемких услуг являются барьеры на пути временного передвижения лиц, которые связаны с иммиграционными законами и правилами. Именно поэтому проект ГАТС, который был разработан в рамках Уругвайского раунда и в котором признается, что перемещение "физических лиц" для предоставления услуг в другой стране представляет собой "торговлю" услугами и что условия предоставления доступа таким лицам являются предметом для переговоров по согласованию льготного торгового режима, должен помочь развивающимся странам расширить их участие в мировой торговле услугами.

96. Как отмечалось выше, масштабы временного передвижения персонала через национальные границы постоянно расширяются в результате того, что рынки приобретают все более глобальный характер, хотя число лиц, проживающих за пределами своих стран, по-прежнему невелико как в абсолютных, так и относительных показателях 40/. Расширению масштабов временного передвижения персонала способствует не только перемещение персонала компаний - экспортеров услуг или компаний - экспортеров услуг, связанных с использованием рабочей силы, оно также стимулируется экспортерами товаров и инвесторами, которым необходимо располагать в иностранных государствах своим персоналом для осуществления на их рынках операций и обслуживания экспортированных товаров. Несмотря на высокий уровень безработицы многие развитые страны испытывают нехватку квалифицированной рабочей силы в секторах трудоемких услуг. Поэтому, несмотря на ужесточение их иммиграционной политики, эти страны заинтересованы в привлечении высококвалифицированных специалистов из развивающихся стран. Развивающиеся страны, с другой стороны, не могут позволить себе потерять таких специалистов. Это означает, что развитым и развивающимся странам выгодно

39/ См. Trade Negotiations Committee, "Draft Final Act Embodying the Results of the Uruguay Round" (MTN.TNC/W/FA), 20 December 1991.

40/ См. "Special Report on Jobs", Newsweek, 14 June 1993.

выработать более эффективные соглашения, которые бы позволили последним увеличить свою долю в мировой торговле услугами, не усиливая при этом проблем в области иммиграции, и ослабить последствия "утечки" высококвалифицированных кадров.

А. Политика на национальном уровне

97. Для того чтобы развивающиеся страны могли воспользоваться существующим доступом в сектора трудоемких услуг или расширить этот доступ путем проведения переговоров в рамках ГАТС или субрегиональных соглашений, на национальном уровне следовало бы принять дополнительные политические меры. Многие развивающиеся страны уже накопили большой опыт в области экспорта трудоемких услуг в таких областях, как строительство, консультативные услуги по инженерно-техническим вопросам, обслуживание, техника безопасности, морские перевозки, уборка, образование, а также услуги, связанные с использованием электронно-вычислительной техники. Опыт, накопленный в области производства и добычи полезных ископаемых, мог бы также "стать статьей внешней торговли" и реализовываться через предприятия, предоставляющие трудоемкие услуги. Этот опыт можно было бы более глубоко проанализировать как с точки зрения предыдущего опыта отдельных компаний на экспортных рынках (для анализа сильных и слабых сторон, а также конкретных проблем, существующих в области получения доступа на рынки, национального режима, ограничительной деловой практики и т.д.), так и с точки зрения эффективности (или неэффективности) предыдущей национальной политики по стимулированию развития некоторых из этих компаний. Это поможет развивающимся странам в их деятельности по проникновению на экспортные рынки, накоплению соответствующих специальных знаний и получению технологий, а также в деле максимизации прибыли и поступлений в иностранной валюте. В контексте последующих мер, связанных с Уругвайским раундом, представляется желательным провести крупное исследование положительного опыта и возможных новых подходов. Кроме того, Комитет следовало бы ознакомить с конкретными примерами, которые иллюстрируют проблемы в области экспорта конкретных услуг.

98. Что касается стран-экспортеров, то некоторые факторы говорят в пользу организации передвижения их персонала за границу в рамках структуры предприятий с целью предоставления пакета услуг. Во-первых, мог бы быть организован экспорт не только неквалифицированной рабочей силы, но и высококвалифицированных управленческих и технических кадров, которые должны предоставляться вместе с услугой, с тем чтобы образовывалась система, добавленная стоимость которой будет значительно выше заработной платы, получаемой иностранными рабочими. Особые возможности в этой связи создаются в области передачи технологии, поскольку компании и отдельные лица могут накапливать опыт, повышать свою квалификацию и приобретать новые знания и навыки, работая в сотрудничестве с компаниями развитых стран, которые обладают более совершенными технологиями ^{41/}. Этому могла бы способствовать разработка стратегий, направленных на повышение квалификации и расширение специальных знаний путем поручения сотрудникам заданий, требующих использования всех их способностей, и ротации сотрудников с целью расширения общей базы знаний.

^{41/} Предприятия промышленности программных средств некоторых стран Азии добились большого успеха в деле развития этой промышленности благодаря накоплению опыта в развитых странах. См. Thierry Noyelle в уже цитированном труде.

Такой подход позволит развивающимся странам постоянно повышать свою конкурентоспособность в области экспорта услуг и будет способствовать созданию потенциала, необходимого для участия в осуществлении многонациональных проектов в любой точке земного шара.

99. Страны-импортеры также заинтересованы в более эффективной организации торговли услугами через временное перемещение рабочей силы. Испытывающие недостаток в рабочей силе страны, которые в течение многих лет использовали крупномасштабные программы привлечения иностранных рабочих, в настоящее время сталкиваются с большими трудностями, связанными с необходимостью поглощения большого числа временных иностранных рабочих, которые впоследствии остались в этих странах в качестве постоянных иммигрантов. Более организованная торговля трудоемкими услугами позволит ограничить сроки пребывания временных рабочих (например, на период осуществления соответствующего проекта) путем их увязки с вопросом о предоставлении специалистов четко определенных профессий. В то же время это обеспечит более надежный доступ странам-экспортерам и одновременно с этим приведет к сокращению числа лиц, заинтересованных в получении статуса постоянного иммигранта. Такая торговля будет более гибкой для стран-импортеров, поскольку динамика передвижения лиц будет значительно более чутко реагировать на колебания рыночного спроса. Это также потребует предоставления определенных льгот в отношении торгового представительства и национального режима, поскольку иностранные фирмы в некоторых странах не могут импортировать иностранных рабочих.

100. В рамках разработки политики по стимулированию развития фирм секторов трудоемких услуг и созданию для них экспортных рынков страны, которые традиционно являются экспортерами рабочей силы, могли бы провести анализ систем экспорта рабочей силы, используемых в рамках двусторонних соглашений, а также мер, принимаемых с целью его стимулирования в неорганизованном порядке. Также полезно, чтобы развивающиеся страны последовали примеру стран, ведущих учет профессий, по которым их граждане работают за границей, что необходимо для определения областей, где они имеют "сравнительные преимущества".

101. Достижения в области телесвязи и информационной технологии открыли новые возможности для экспорта трудоемких услуг без перемещения людей. Об экспорте развивающимися странами услуг в области создания баз данных, обработки данных, разработки программного обеспечения и других "вспомогательных" услуг ходит много анекдотов. Однако имеется весьма мало информации о фактических и потенциальных масштабах такой торговли и об экономической и инфраструктурной политике, на которой основывается экспортная стратегия в этой области. Комитет, возможно, пожелает рассмотреть этот вопрос в рамках пункта 3 с) своей программы работы, посвященного доступу к информационным сетям.

В. Политика на региональном уровне

102. Для многих стран самые большие возможности в области экспорта рабочей силы, возможно, существуют в контексте региональных рынков, в отношении которых уже действуют соглашения о региональной интеграции. Региональные и преференциальные соглашения между развивающимися странами по-разному охватывают вопросы торговли услугами, включая временное перемещение лиц, причем некоторые из них содержат довольно либеральные положения по этому вопросу. В свете выводов, которые могут быть сделаны в рамках переговоров по ГАТС, было бы целесообразно проанализировать некоторые из этих соглашений и определить, в какой мере в них затрагивается проблематика сектора услуг, с тем чтобы выработать рекомендации относительно возможного расширения охвата этих соглашений с целью включения в них положений об этом способе предоставления услуг на основе опыта переговоров в рамках Уругвайского раунда. В этом

контексте следует отметить, что статья V проекта ГАТС предусматривает преференциальную либерализацию сектора услуг в рамках соглашений об экономической интеграции, при условии достаточного секторального охвата, что априори не может быть исключен ни один способ предоставления услуг (т.е. должны иметься положения о временном перемещении лиц) и что должен предоставляться, как правило, национальный режим. Развивающиеся страны имеют в отношении этих критериев довольно гибкий подход.

103. Поэтому странам, которые являются членами соглашений об интеграции, целесообразно определить сектора и субсектора, в которых могли бы быть приняты меры по дальнейшей либерализации временного передвижения лиц. В пункте 3 j) программы работы Постоянного комитета ему поручено выявить и проанализировать политику, направленную на укрепление регионального, субрегионального и межрегионального сотрудничества в области услуг, в том числе между странами, находящимися на различных уровнях развития. Поэтому секретариат или государства - члены таких соглашений могли бы представить материалы об их опыте в области осуществления положений, регулирующих временное передвижение поставщиков услуг.

С. Политика на международном уровне

104. Уругвайский раунд приведет к расширению возможностей в области экспорта трудоемких услуг развивающимися странами, если: а) льготные режимы, которые будут согласованы в рамках ГАТС, предоставят доступ физическим лицам в сектора, представляющие интерес для развивающихся стран, что в свою очередь будет, в частности, свидетельствовать о том, что развивающиеся страны могут формулировать запросы на этот счет и добиваться их удовлетворения, и б) развивающиеся страны будут располагать необходимыми средствами для стимулирования такого экспорта с целью использования предоставленного им доступа на рынки путем применения всех способов предоставления услуг. Включение конкретных категорий секторов и профессий (в дополнение к "горизонтальным категориям") в обязательства ГАТС является вопросом первоочередной важности. Это обеспечит, что любое ужесточение иммиграционных законов и правил, обусловленное главным образом усилением притока постоянных иммигрантов и незаконных мигрантов, не будет являться барьером на пути развития торговли услугами с помощью временного передвижения лиц.

105. После завершения Уругвайского раунда Постоянный комитет мог бы провести анализ обязательств в отношении временного перемещения лиц с целью выявления торговых возможностей для развивающихся стран.

106. Также полезно проводить систематический анализ иммиграционных законов с целью определения их секторальной специфичности. Это могло бы помочь развивающимся странам выявить возможности в области расширения торговли и упростить процесс подготовки запросов на переговорах в рамках Генерального соглашения по торговле услугами. В предложении о создании базы данных по мерам, негативно влияющим на торговлю услугами (TD/B/CN.4/3), будет сделана попытка выявить секторальные и профессиональные аспекты иммиграционных законов.