

4. Nosov Andrey Aleksandrovich (Russia, Yekaterinburg) – The economist, Institute of Economics, UralBranch of the RussianAcademy of Sciences (Russia, 620014, st.Moskovskaya st., 29; e-mail: keht20@mail.ru).

УДК 331.5

Т.В. Кузьмицкая, Т.В. Сергеевич

МЕЖДУНАРОДНАЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ВОСПРОИЗВОДСТВО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СТРАН ПОСТСОВЕТСКОГО ПРОСТРАНСТВА НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В статье рассмотрены тенденции на рынке труда Республики Беларусь, обусловленные миграционными процессами. Отражено влияние трудовой миграции на социально-экономическое и демографическое развитие Республики Беларусь. Проанализированы положительные и отрицательные стороны трудовой миграции.

Ключевые слова: трудовая миграция, воспроизводство, трудовые ресурсы, миграция, труд.

Управление трудом в широком смысле охватывает совокупность отношений воздействия на весь воспроизводственный цикл трудовых ресурсов, который включает производство, распределение и потребление рабочей силы. В этой связи следует подчеркнуть значение междисциплинарного, комплексного подхода к объекту исследования, так как он изучается в рамках ряда дисциплин, а также является объектом управления и областью компетенции ряда государственных органов. Трудовая политика переплетается с демографической, миграционной, социальной политикой, политикой в области здравоохранения, образования и т.д.

Широкое распространение в науке получил процессный подход, рассматривающий воспроизводство трудовых ресурсов как непрерывный процесс, обеспечивающий пофазное воспроизводство рабочей силы [1 - 3]. В самом общем плане при использовании такого подхода воспроизводство трудовых ресурсов включает в себя производство, распределение и перераспределение и потребление рабочей силы. Применение процессного подхода в исследовании воспроизводства трудовых ресурсов берет свое начало от методологии, предложенной К. Марксом при исследовании воспроизводства общественного продукта.

На современном этапе общественного развития исследование процессов воспроизводства рабочей силы целесообразнее проводить с позиций системного подхода. Это связано, в первую очередь, с коренными трансформациями системы трудовых отношений. Сегодня процесс воспроизводства населения и трудовых ресурсов сопровождается сдвигами в социально-классовой структуре общества (как объективными, находящими отражение в реальной действительности, так и субъективными, существующими лишь в сознании людей и проявляющимися в самоидентификации в плане классовой принадлежности); изменениями в воспроизводимом типе работника (от работника, занятого преимущественно физическим, к работнику, занятому преимущественно интеллектуальным трудом). На практике нашел отражение принцип непрерывного образования, который обеспечивает сохранение конкурентоспособности на рынке труда на протяжении всей жизни человека. Это позволяет говорить о производстве

компетенций человека не в момент производства и распределения рабочей силы, а на протяжении всей профессиональной жизни.

На воспроизводство населения вообще и трудовых ресурсов в частности в условиях ускоряющейся глобализации и постоянного повышения мобильности человеческих ресурсов существенное влияние оказывают миграционные процессы. Роль трудовой миграции значительно возрастает и на фоне обостряющейся глобальной борьбы за трудовые ресурсы, что требует формирования продуманной миграционной политики.

Неблагоприятные тенденции в динамике рождаемости и смертности в Республике Беларусь в 1990-е гг. и начале первого десятилетия XXI века, приведшие к депопуляции и продолжающиеся уже два десятилетия, до последнего времени практически не оказывали негативного влияния на экономику страны. Это связано с тем, что в Беларуси продолжала расти как абсолютная численность населения в трудоспособном возрасте, так и его доля в общей численности. В последние годы ситуация изменилась. Уже на начало 2008 года абсолютная численность населения в трудоспособном возрасте впервые уменьшилась, а с 2009 года начала уменьшаться и доля населения в трудоспособном возрасте. Уже сейчас экономика страны ощущает существенный спад практически всех основных показателей состояния и использования трудовых ресурсов: численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, численности экономически активного населения и численности занятых. При этом доля лиц старше трудоспособного возраста в составе трудовых ресурсов увеличилась почти в полтора раза – с 4,4% в 2005 году до 7,1% в 2014 году [4]. Описанная динамика привела к необходимости проведения пенсионной реформы и увеличения пенсионного возраста.

Новые тенденции сохранятся достаточно длительное время (примерно 15-20 лет), причем их темпы будут нарастать. Уменьшение численности населения в трудоспособном возрасте будет увеличивать демографическую нагрузку на трудоспособное население, и, если не корректировать проводимую политику, это приведет к целому ряду негативных явлений социально-экономического характера. Со временем это может вызвать дефицит и усугубить структурные дисбалансы трудовых ресурсов, которые начинают проявляться уже в настоящее время. Несмотря на то, что на протяжении последних лет ситуация в Республике Беларусь характеризовалась высоким уровнем занятости населения и низким уровнем официальной безработицы, ростом спроса на рабочую силу и снижением регистрации безработных, в стране наблюдаются дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, неэффективная занятость и диспропорции в численности занятых по основным видам экономической деятельности.

В условиях депопуляции компенсировать убыль населения возможно за счет миграции. Государство заинтересовано в притоке населения в республику и стремится проводить эффективную миграционную политику, направленную на активное привлечение иммигрантов, особенно из стран СНГ, их успешную интеграцию в белорусское общество и нейтрализацию возможных отрицательных последствий. Однако возможность полностью погасить депопуляцию в стране за счет притока молодежи из стран СНГ и Балтии (даже с учетом активизации миграции из Украины в последние годы), согласно исследованиям, практически отсутствует [5]. Кроме того, следует изучить и хорошо взвесить все позитивные и негативные последствия миграции (как иммиграции, так и эмиграции) для социально-экономического, демографического и политического развития Республики Беларусь. Необходимо концептуально более четко определить: когда, сколько, каких и куда конкретно иммигрантов на постоянное место жительства стране необходимо привлечь. В некоторых случаях проблему целесообразно решать другим путем. В частности, при возникновении дефицита трудовых ресурсов возможны следующие меры: переход экономики на инновационный путь развития; модернизация производства; рост производительности труда; повышение квалификации и организации имеющегося трудового потенциала; более широкое использование посильного труда

пенсионеров, инвалидов, учащейся молодежи или привлечение временных трудовых мигрантов на основе договоров и контрактов.

Республика Беларусь при обострении дефицита трудовых ресурсов будет вынуждена привлекать трудовых мигрантов. Однако следует учитывать, что это должны быть квалифицированные работники и оплачиваться их труд должен так же, как труд граждан Беларуси. Привлечение в страну неквалифицированных разнорабочих может принести желаемый эффект за счет более низкой оплаты труда трудовых мигрантов, однако, как свидетельствует международный опыт, лишь в краткосрочном периоде. В долгосрочном периоде это может повлиять на формирование ряда негативных тенденций, таких как замедление развития прогресса в механизации тяжелого ручного труда, обострение социальной обстановки в стране.

Вместе с тем международная трудовая миграция имеет свои плюсы и минусы как для стран, отдающих рабочую силу, так и для принимающих стран. Страны – экспортеры рабочей силы в результате миграции получают следующие преимущества: благодаря миграции снижается давление на рынок труда, уменьшается уровень безработицы, а соответственно и социальной напряженности в стране; трудовые мигранты за границей могут повысить свою квалификацию, овладеть новыми технологиями и изучить более передовую организацию труда, а впоследствии, вернувшись на родину, использовать полученный опыт; приток валюты в страну через валютные переводы от трудовых мигрантов, которые они высылают своим родственникам; повышение уровня жизни и благосостояния домохозяйств трудовых мигрантов.

Среди недостатков, которые несет международная трудовая миграция странам-экспортерам, можно выделить следующие: к трудовой миграции чаще всего склонны лица, находящиеся в наиболее трудоспособном возрасте; страна теряет часть затрат, связанных с образованием и профессиональной подготовкой мигрантов; возвратная трудовая миграция нередко трансформируется в эмиграцию, так как трудовые мигранты, которым удастся хорошо обустроиться в принимающих странах, часто не планируют возвращение на родину.

Для стран, преимущественно принимающих трудовых мигрантов, миграция приносит такие выгоды, как снижение издержек производства, ведущее к повышению конкурентоспособности товаров вследствие использования более низкооплачиваемых мигрантов по сравнению с местными кадрами; высококвалифицированные мигранты получили образование и прошли профессиональную подготовку за счет другой страны; в случае спада производства иностранных рабочих часто увольняют в первую очередь, на них ограниченно распространяются социальные гарантии, пособие по безработице, социальное и пенсионное обеспечение; за счет приезжих работников увеличивается внутренний спрос на товары потребления.

В то же время страны – импортеры рабочей силы могут получить такие проблемы, как рост дискриминации и межнациональной розни; недовольство коренного населения и соответственно усиление социальной напряженности. Тем не менее, несмотря на расхожее мнение о невыгодности приема международных трудовых мигрантов, на практике баланс соотношения преимуществ и потерь от трудовой миграции чаще всего складывается в пользу принимающей страны.

Для того чтобы регулировать любой социально-экономический процесс, в том числе миграционный, необходимо знать текущее состояние объекта, тенденции его развития, пределы и инструменты возможного воздействия на этот процесс. Однако проведение комплексной оценки трудовой миграции в Республике Беларусь и определение ее влияния на социально-экономическое развитие в настоящее время затруднено по следующим причинам: отсутствует гармонизированное определение трудовой миграции, миграция гибко трансформируется в различные формы и виды, ни один из доступных способов учета трудовой миграции не обеспечивает полного охвата мигрантов. Для оценки масштабов трудовой миграции из Беларуси можно использовать

данные Национального статистического комитета Республики Беларусь. В соответствии с балансами трудовых ресурсов, при составлении которых использовались предварительные результаты выборочного обследования домашних хозяйств в целях изучения проблем занятости населения, в том числе и по вопросам, касающимся трудовой миграции, количество граждан Республики Беларусь трудоспособного возраста, работающих за границей, в 2012 году составило 55,4 тыс. чел., или 0,9% от численности трудовых ресурсов; в 2013 году - 63,4, или 1,1% и в 2014 г. - 61,6 тыс. чел., или 1% [4]. Однако обследования домашних хозяйств как способ получения данных о миграции также имеет определенные недостатки. Во-первых, трудовые мигранты могут уехать в другую страну на работу, забрав с собой всю семью, и в этом случае не у кого будет получить информацию. Во-вторых, несмотря на то, что органы государственной статистики гарантируют конфиденциальность информации, некоторые домохозяйства склонны к сокрытию сведений о родственниках-мигрантах, например, из опасения предъявления к уплате налогов из доходов, полученных за рубежом.

В настоящее время трудовая миграция не оказывает сильного влияния на уменьшение численности занятых в экономике, но при этом негативно сказывается на возрастной структуре трудовых ресурсов, так как работать за границу выезжают преимущественно молодые трудоспособные кадры, и на профессионально-квалификационной структуре населения, так как в результате миграции происходит замещение работников с высоким уровнем образования и квалификацией менее образованными и квалифицированными работниками. При выработке миграционной политики необходимо учитывать, что временная трудовая миграция, которая зачастую оборачивается эмиграцией, вызвана не только недостатком высокооплачиваемых рабочих мест на родине. На принятие решения о миграции существенное влияние оказывают такие неэкономические причины, как уровень личной и общественной безопасности в стране, надежность правопорядка и отсутствие коррупции, лучшие жизненные перспективы для детей и т.д. Поэтому миграционную политику нельзя сводить к регулированию миграционных потоков. Миграционная политика – это широкий спектр мероприятий в сфере экономической, социальной, образовательной, региональной политики государства.

Поскольку трудовая миграция – это комплексное и внутреннее противоречивое явление, она оказывает разнонаправленное воздействие на социально-экономическое развитие страны. Для определения основных направлений миграционной политики рассмотрим выгоды и проблемы, получаемые Республикой Беларусь, являющейся в основном страной – экспортером рабочей силы. Основными преимуществами экспорта труда считаются:

- снижение уровня безработицы;
- использование полученного за границей опыта (повышение квалификации и овладение новыми технологиями) трудовых мигрантов при возвращении на родину;
- улучшение платежного баланса страны за счет притока валюты посредством переводов от трудовых мигрантов, высылаемых своим семьям;
- сокращение бедности и повышение благосостояния домохозяйств трудовых мигрантов.

В сложные для экономики Беларуси периоды отсутствие языкового барьера и законодательно закрепленные равные права при трудоустройстве на более масштабном и диверсифицированном рынке труда географически близко расположенной и транспортно доступной России, предлагающей более высокий уровень заработной платы, стимулируют трудовую миграцию. Международная трудовая миграция служит амортизатором для смягчения колебаний на рынке труда вследствие спада производства, снижает напряженность на национальном рынке труда, уменьшает уровень безработицы. Однако максимальный положительный эффект от снижения напряженности на рынке труда вследствие миграции достигается при негативном типе отбора мигрантов – когда мигрантами становятся работники с худшим уровнем образования и квалификации,

поскольку не могут найти себе работу в своей стране. Но, по оценке экспертов, при относительно низкой дифференциации доходов (как сейчас в Беларуси) и при существенной разнице в доходах между Беларусью и Россией преобладает позитивный отбор, то есть мигрируют самые продуктивные, производительные и активные граждане [6]. Поэтому чаще всего трудовыми мигрантами становятся не безработные, а квалифицированные специалисты в наиболее трудоспособном возрасте, востребованные на местном рынке труда, но не удовлетворенные предлагаемым уровнем оплаты, и в результате Беларусь хронически испытывает нехватку кадров в ряде отраслей экономики. Между тем, освобожденные в результате миграции рабочие места не удается заполнить по ряду причин: отсутствие доступного жилья в трудодефицитных регионах, дисбалансы в профессионально-квалификационной структуре трудовых ресурсов и др.

Опросы и выборочные обследования домашних хозяйств показывают, что средства, зарабатываемые трудовыми мигрантами, служат источником, позволяющим улучшить качество жизни, в первую очередь – жилищные условия, а не для инвестиций и сбережений [7]. Помимо приобретения жилья, доходы от трудовой миграции расходуются на образование и услуги здравоохранения, а также на покупку товаров длительного пользования, улучшения питания. То есть домохозяйства, в составе которых имеются трудовые мигранты, получают возможность улучшить свое благосостояние. Вместе с тем рассматривать трудовую миграцию в качестве ключевого инструмента борьбы с бедностью применительно к условиям Беларуси будет неверно. Так как поступления от трудовых мигрантов хотя и повышают общий уровень благосостояния населения, но имеют низкую адресность по причине позитивного типа отбора трудовых мигрантов. Как отмечалось выше, основными причинами трудовой миграции белорусов являются не бедность и безработица, а желание улучшить свое материальное положение и более широкие возможности сделать карьеру, получить налоговые преимущества для ведения бизнеса в странах с более либеральным законодательством и большим распространением частного сектора. Это приводит к тому, что в Беларуси трудовыми мигрантами зачастую становятся относительно обеспеченные городские жители, имеющие материальные потребности значительно выше тех, которые представляется возможным удовлетворить, работая в Беларуси. В то же время альтернативные подходы к оценке влияния трудовой миграции на уровень бедности в стране показывают, что в условиях отсутствия денежных переводов уровень бедности населения, полагающегося на помощь родных, возрастет [7].

Успешность социально-экономического развития Республики Беларусь сегодня во многом зависит от того, сумеет ли страна перейти к инновационному пути развития. Комплексная модернизация неразрывно связана с количественными и качественными характеристиками трудовых ресурсов (отток – приток), качеством подготовки иностранцев в нашей стране и обучения белорусов за рубежом. Необходимо разработать и внедрить хозяйственные механизмы, стимулирующие экономический рост, предотвращающие отток высококвалифицированных кадров за границу и привлекающие необходимых специалистов в Беларусь.

Для предотвращения оттока высококвалифицированных кадров за границу необходимо увеличивать общий уровень оплаты труда в стране и усилить его дифференциацию в зависимости от качества труда, особенно в приоритетных для государства отраслях, так как главной причиной выезда в настоящее время является неудовлетворенность уровнем заработной платы. Рост доходов будет способствовать снижению текучести кадров на предприятиях Беларуси, а также стимулировать возвратную трудовую миграцию.

Вместе с тем на современном этапе Республике Беларусь все еще удастся сохранить достаточно квалифицированный трудовой потенциал, и поэтому необходимо создать условия, чтобы он был максимально задействован внутри страны. Для решения проблем занятости, возникающих на рынке труда, не стоит стимулировать внешнюю трудовую миграцию. При этом следует проводить политику выборочной миграции.

Привлекать специалистов из других стран следует только с использованием механизма фильтрации мигрантов, позволяющего отбирать работников, обладающих необходимыми специальностями и квалификацией.

© Кузьмицкая Т.В., Сергиевич Т.В. Текст. 2016

Список источников

1. Бондарь А.В. Воспроизводство рабочих кадров / под ред. М.Г. Муталимова. – Мн. : Навука і тэхніка, 1991. – 176 с.
2. Котляр П.А. Рабочая сила в СССР. – М., 1967.
3. Шаршов Л.А. Воспроизводство рабочей силы при социализме. – Воронеж, 1977.
4. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. URL: <http://www.belstat.gov.by/> (дата обращения: 30.11.2015).
5. Кузьмицкая Т.В., Шахотько Л.П. Роль миграции в решении проблем социально-экономического и демографического развития Республики Беларусь // XV Апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества: в 4 кн., Москва, 1-4 апр. 2014 г. / отв. ред. Е. Г. Ясин; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2015.
6. Белорусские мигранты зарабатывают больше миллиарда: в стране всеобщего равенства им платить не готовы // ООО «ТУТ БАЙ МЕДИА». –2000-2013. [Электронный ресурс].: <http://news.tut.by/economics/373638.html> Дата доступа : 22.11.2015
7. Шиманович Г., Чубрик А. Предложение рабочей силы в Беларуси: вызовы для экономической политики / Г. Шиманович, А. Чубрик // Исследовательский Центр ИПМ. 2013 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.research.by/webroot/delivery/files/pdp2013r01.pdf> (дата обращения: 10.03.2016).

Информация об авторах

1. Кузьмицкая Татьяна Владимировна (Республика Беларусь, Минск) – старший преподаватель Белорусского национального технического университета (Республика Беларусь, 220013, г. Минск, пр. Независимости, 65; e-mail v-t-k@ya.ru).
2. Сергиевич Татьяна Владимировна (Республика Беларусь, Минск) – аспирант кафедры «Экономика и право» Белорусского национального технического университета (220013, Республика Беларусь, г. Минск, пр. Независимости, 65; e-mail: serhiyevich@gmail.com).

Kuz'mickaja T.V., Serhiyevich T.V.

INTERNATIONAL LABOUR MIGRATION AND ITS IMPACT ON HUMAN CAPITAL REPRODUCTION OF THE POST-SOVIET SPACE ON THE EXAMPLE OF THE REPUBLIC OF BELARUS

The article examines the trends in the labor market of the Republic of Belarus due to migration. There were showed the impact of labour migration on the socio-economic and demographic development of the Republic of Belarus. There were analyzed the positive and negative aspects of labour migration.

Keywords: labour migration, reproduction, labour recourses, migration, labour.

Information about the authors

1. Kuzmitskaya Tatsiana Vladimirovna (Belarus, Minsk) – Senior lecturer, Belarusian National Technical University (Belarus, 220013, Minsk, Nezavisimosti st., 65; e-mail v-t-k@ya.ru).

2. Serhiyevich Tatsiana Vladimirovna (Belarus, Minsk) – postgraduate student of the department «Economics and law », Belarusian National Technical University (Belarus, 220013, Minsk, Nezavisimosti st., 65; e-mail serhiyevich@gmail.com).

УДК 314.74

Т.В. Куприна

РЕГУЛИРОВАНИЕ ПОТОКОВ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОЙ МИГРАЦИИ НА ОСНОВЕ ДИРЕКТИВЫ BLUE CARD¹

В статье представлены возможности регулирования высокопрофессиональной миграции, являющейся актуальной и для России, имеющей высокую долю в эмиграции высокопрофессиональных специалистов. В статье приводятся примеры миграционных систем США, Канады, Австралии, а также Blue Card Directive, реализуемой в Европе.

Ключевые слова: высококвалифицированная миграция, регулирование, человеческий капитал, Директива Blue Card.

К высококвалифицированной миграции, или миграции человеческого капитала, относятся высококвалифицированные и бизнес-мигранты: менеджеры, администраторы, специалисты, которые могут перемещаться на внутреннем рынке труда в пределах международных организаций или ищут работу на международном рынке труда.

Что же означает термин высококвалифицированный (“high-skilled”) мигрант? М. Beine, F. Docquier, H. Rapoport [1, с. 631] рассматривают его с двух точек зрения. Во-первых, определение может основываться на официальной квалификации, что, по мнению экспертов, имеет некоторый экономический смысл, так как официальная квалификация является достаточно обоснованным аргументом, определяющим будущий потенциал доходов. Это является релевантным, так как большинство мигрантов обычно в возрасте 20-30 лет, когда уровень их дохода еще недостаточно определяет будущие потенциальные заработки.

С другой стороны, с экономической точки зрения определение навыка (skill) должно быть вне рамок официальной квалификации. Если мигрант может достичь высоких заработков в принимающей стране, возможно, он имеет достаточно редкий талант и может считаться высококвалифицированным. Такое определение навыков основывается на уровне доходов, считается экспертами достаточно гибким, охватывает все виды профессионального мастерства, включая спортивные и творческие профессии, которые трудно поддаются стандартизации.

М. Beine, F. Docquier, H. Rapoport [1, с. 632] предлагают использовать оба определения параллельно. Таким образом, определять наиболее перспективных молодых мигрантов, выделять субсидии для их привлечения, например, как это делается по системе Erasmus для привлечения профессионалов из развивающихся стран с последующим доступом на рынок труда ЕС. Такой широкий иммиграционный режим обеспечит большую прозрачность и предсказуемость.

Учитывая сложную экономическую и демографическую ситуацию, для России также становится важным привлечение высококвалифицированных специалистов с целью развития своего экономического и социокультурного потенциала. В то же время доля

¹Подготовлено при финансовой поддержке РГНФ № 16-02-00422 «Мониторинг внешней трудовой миграции в разработке инструментария повышения социально-экономического благополучия регионов России».