

УДК 316.334.22(476)

**А.И. АМБРАЖЕВИЧ, Е.Б. ПАЛХОВСКАЯ**

## **ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛЯЦИИ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

*В статье представлен авторский подход к рассмотрению трудовой мобильности как родового понятия по отношению к видовому – трудовой миграции. Использование данного комплексного подхода позволило проанализировать взаимосвязи трудовой миграции и трудовой мобильности населения, выделить факторы, влияющие на перемещения работников внутри республики и за ее пределами, определить основные принципы и подходы, которые должны учитываться при создании мер регуляции трудовой мобильности и трудовой миграции как одной из ее форм.*

### **Введение**

Регулирование трудовой мобильности работников представляет собой взаимодействие социальных институтов и организаций с целью создания условий для вертикальной восходящей и горизонтальной мобильности кадров, с одной стороны, и ослабления влияния негативных условий, ведущих к нисходящей мобильности кадров, – с другой. Реализация “Основных положений программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы”, “Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 года”, “Концепции национальной безопасности Республики Беларусь” предусматривает улучшение условий жизни населения и рост благосостояния, в том числе за счет развития человеческого потенциала. Основными задачами государственной политики в социаль-

но-трудовой сфере являются: повышение эффективности занятости населения на основе модернизации и ввода новых рабочих мест в наукоемких и высокотехнологичных производствах и в сфере услуг, создание условий мотивации к высокоэффективному труду, повышение конкурентоспособности и трудовой мобильности рабочей силы. Результатом достижения поставленных задач должен стать рост уровня занятости населения до 80% к трудовым ресурсам, повышение доли работающих в сфере услуг до 60% от общей численности занятых в экономике.

### Основная часть

Разделение экономики на производственную и непроизводственную сферы создает предпосылки для межотраслевой трудовой мобильности. Взвешивая выгоды и издержки, сопоставляя свои способности и навыки с требованиями производства, работник делает выбор наиболее выгодной ему сферы деятельности, профессии, специальности, должностной позиции. Этот выбор и характеризует направленность его трудовой мобильности.

В целом с развитием рыночных отношений наблюдается устойчивая тенденция повышения спроса на рабочую силу в традиционных отраслях непроизводственной сферы экономики: торговле и общественном питании, а также в жилищно-коммунальном хозяйстве и непроизводственных видах бытового обслуживания населения. Темпы прироста численности работников в сферах, связанных со становлением инновационной экономики (наука и научное обслуживание, научно-вычислительное обслуживание), остаются невысокими (0,1% против 6–7% в развитых странах).

Несмотря на расширение занятости в сфере услуг, Беларусь по этому показателю существенно отстает от других стран. Можно говорить о конкурентоспособности ресурсов труда, если соотношение занятых в сфере услуг и производственном секторе экономики сохраняется на уровне 60%:40%, тогда как в развитых странах доля занятых в сфере сервисных услуг и сервисного производства достигает 80% [1, с. 64]. В Беларуси оно находится на уровне 54,9%:45,1%. Достижение международного стандарта потребует перемещения из производственной сферы в сферу услуг около 300 тыс. человек, большинство из них должны будут пройти профессиональную переподготовку [2, с. 95]. К тому же расширение непроизводственного сектора экономики происходит в основном за счет роста традиционных отраслей: торговли и общественного питания, ЖКХ и бытового обслуживания, – в то время как трансформация сферы услуг в ходе модернизации белорусской экономики предполагает сдвиг в направлении развития новых высокотехнологичных услуг, ориентированных на потребности инновационного развития производства.

Таким образом, межотраслевая трудовая мобильность характеризуется постепенным сокращением доли рабочих производственной сферы

и ростом занятых в непроизводственной сфере. Данная тенденция совпадает с общим повышением образовательного уровня работников. Несмотря на явную тенденцию сокращения доли рабочих в общей структуре работников, последних 15 лет во многих отраслях экономики рабочие составляют до 4/5 от всех занятых [3, с. 8–13].

Авторский подход ориентирован на рассмотрение трудовой мобильности как родового понятия по отношению к видовому – трудовой миграции. Использование данного комплексного подхода позволяет проанализировать взаимосвязи трудовой миграции и трудовой мобильности населения, выделить факторы, влияющие на перемещения работников внутри республики и за ее пределами, изучить воздействие экономического и адаптационного поведения на миграционные настроения и адаптационный потенциал работников.

Согласно данным государственной статистики доля трудовых мигрантов в структуре трудовых ресурсов республики невелика и не превышает 1%. Однако зарегистрированная трудовая миграция на основе официальных контрактов не отображает всей картины в целом. По оценкам экспертов, количество въезжающих в страну и, особенно, выезжающих из нее на временную работу за пределы страны существенно превышает официальные цифры. В результате использования международной методики изучения миграции, основанной на сравнении данных переписей населения, белорусскими экономистами выявлено, что за период между двумя последними переписями разница между общей убылью населения и естественной убылью составила 101,0 тыс. человек. То есть ежегодно из Беларуси выезжало в среднем на 10 тыс. человек больше, чем приезжало в нее, а не на несколько тысяч меньше, как следует из данных государственной статистике [4]. Следовательно, до настоящего времени в международной миграции Беларусь в основном выполняла функцию поставщика трудовых ресурсов для экономик других стран мира. Исходя из этого, можно обоснованно полагать, что количество мигрантов из Беларуси учитывается органами статистики далеко не полностью, а общее сальдо трудовой миграции является в стране отрицательным, как результат – республика теряет трудовые ресурсы.

Сложившаяся ситуация актуализирует вопросы эффективного применения мер по регулированию внешней трудовой миграции в Республике Беларусь. Система государственных мер по регулированию внешней трудовой миграции в Республике Беларусь включает:

- законодательство о юридическом, политическом и профессиональном статусе трудящихся-мигрантов [5–10];
  - институциональные службы в сфере внешней трудовой миграции.
- В Республике Беларусь согласно ст. 3 Закона “О внешней трудовой миграции” реализацию государственной политики в данной сфере обеспечивают Министерство внутренних дел Республики Беларусь, Департамент по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики

Беларусь, структурные подразделения по гражданству и миграции главного управления внутренних дел Минского городского исполнительного комитета и др.

- межгосударственные соглашения по миграции рабочей силы [11].
- государственное информационное обеспечение достоверной информацией по вопросам трудоустройства за рубежом через стенды наружной рекламы, средства массовой информации.

Таким образом, белорусским государством в настоящее время создана комплексная система по защите экономических, социальных и иных прав белорусских граждан, выезжающих для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности за рубежом. Она основывается на: правовой регламентации указанного процесса; правовых и организационных мерах, обеспечивающих соблюдение контрактной формы найма белорусских работников для работы за границей; лицензировании и контроле деятельности частных фирм, занимающихся трудоустройством за границей; установлении административной и уголовной ответственности за злоупотребления в рассматриваемой сфере.

Проблема регуляции трудовой миграции заключается в том, что миграционная политика РБ сегодня в большей мере ориентируется на миграционное предложение со стороны стран-доноров и пока не разрабатывает собственные приоритеты и целевые программы миграции квалифицированной рабочей силы. В настоящий момент не разработаны меры по созданию условий для реэмиграции в страну высококвалифицированных специалистов и перспективных научных работников. Кроме того, практически отсутствуют меры по сдерживанию эмиграции высококвалифицированных и научных кадров, а имеющиеся меры проявляют недостаточную эффективность. Потоки неквалифицированной иностранной рабочей силы, направленные в РБ, могут привести к проблемам на отечественном рынке труда, расширив его вторичный сектор, характеризующийся низким качеством предлагаемых рабочих мест. Данный процесс может приводить к замедлению темпов экономического роста страны.

Проблема учета трудовой миграции заключается в том, что текущая статистика по трудовой миграции учитывает только тех, кто прибыл в Беларусь или выбыл из Беларуси в другую страну по официально оформленным договорам и контрактам. По оценкам экспертов, количество выезжающих в страну и особенно выезжающих из нее на временную работу за пределы страны существенно превышает официальные цифры. Такой большой разброс данных говорит о несовершенстве существующего учета трудовой миграции, что не позволяет объективно оценить и изучить данные процессы.

В условиях эволюционного экономического развития основным личностно-мотивационным механизмом, регулирующим трудовую мобильность работников, а через него способствующим или препятствующим перемещениям рабочей силы, выступает заработная плата.

По результатам исследования<sup>1</sup> среди факторов, наиболее значимых для трудовых мигрантов в работе, на первом месте стоит высокий доход (66,7%), на втором – социальные гарантии (39%). Такая высокая значимость социальных гарантий для занятых обусловлена тем, что стоимость медицинского обслуживания и обучения без социального страхования очень высока. На третьем месте идет возможность повышения квалификации (25%), на четвертом – карьерный рост (23,3%). Отметим, что значимость повышения квалификации и карьерного роста понижается с увеличением возраста мигрантов. Гибкий график работы имеет значение для 21,3% трудящихся. Обратим внимание на то, что такие традиционно значимые для белорусских работников факторы труда, как хорошие условия труда и престижность работы важны для небольшой доли опрошенных мигрантов – 16% и 14% соответственно. На работу без перегрузок не ориентируется никто из опрошенных белорусских мигрантов в Германии (рисунок 1). Однако данный фактор по результатам белорусских мониторинговых исследований находится на 4-5 месте у занятого населения республики.



Рисунок 1. Факторы, значимые в работе, %

По уровню материального благосостояния большинство опрошенных относят себя к людям среднего достатка (78%) и ниже среднего (20,7%). Среднемесячный доход большинства (73,6%) трудовых мигрантов варьируется от 1 до 3 тысяч евро. Это значительно больше, чем они могли бы заработать в Беларуси. Вероятно поэтому, 88,3% мигрантов отмечают улучшение материального положения в период миграции, еще 11,7% говорят, что материальное положение осталось прежним/не изменилось.

<sup>1</sup> Исследование трудовой миграции состояло из серии онлайн интервью. Выборка строилась методом “снежного кома”. Выбор данного метода построения выборки объясняется труднодоступностью объекта исследования – белорусских трудовых мигрантов в Германии. В процессе исследования проведено 300 интервью с трудовыми мигрантами из Беларуси, которые на данный момент живут и работают в Германии.

Никто из опрошенных не отметил ухудшение материального положения по сравнению с тем, что было до миграции.

Большинство трудовых мигрантов (78%) отмечают, что их ожидания относительно работы за границей в той или иной степени оправдались, 77,7% отмечают оправдавшиеся ожидания относительно заработка, 85,7% – относительно жилья (рисунок 2). В целом социальные настроения мигрантов очень оптимистичны. Так 94,7% отмечают, что трудовая миграция была выгодна для них в финансовом плане, 76% – миграция была выгодна в профессиональном плане, 67,7% – в решении жилищного вопроса, 60,3% – в социальном плане (рисунок 3).

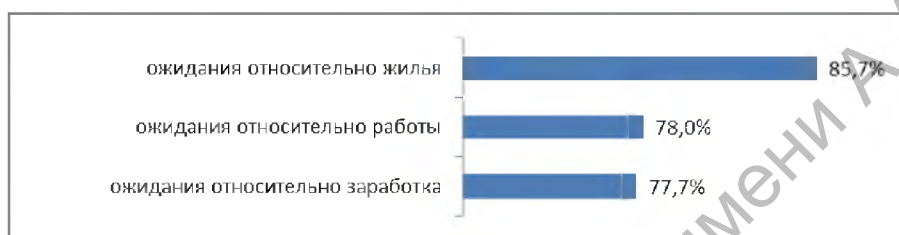


Рисунок 2. Насколько оправдались ожидания респондентов, %



Рисунок 3. Оценка результатов миграции респондентами, %

Анализ результатов исследования показал, что степень адаптационного потенциала белорусских мигрантов достаточно высока – больше половины опрошенных респондентов из числа белорусских специалистов можно отнести к активным трудовым мигрантам, которые стараются повысить свой статус. Несмотря на то, что 1/3 респондентов уезжали за границу, не зная, кем будут работать и сколько зарабатывать, 1/4 часть респондентов не имела представления о социально-бытовых условиях жизни, – большинству мигрантов удалось получить работу по специальности, повысить или сохранить свой трудовой статус, улучшить свое материальное положение, эффективно удовлетворять свои социально-экономические потребности.

Фактор получения достойного заработка является также ведущим фактором трудовой мобильности белорусских работников. Однако зарплата работников во многих социально значимых отраслях, таких как здравоохранение, образование, культура, искусство, на 20–30% ниже средней

по народному хозяйству республики [12] (рисунок 4). Такая дифференциация оплаты труда отрицательно сказывается на мотивации трудовой деятельности работников в сферах, где требуется квалифицированный труд.



**Рисунок 4.** Номинальная начисленная средняя заработная плата работников Республики Беларусь по отдельным видам экономической деятельности в феврале 2013 г. (тыс. рублей)

В результате такого “стимулирования” темпы прогрессивных отраслевых перемещений низки и имеют тенденцию к замедлению. При этом неготовность непроизводственной сферы принять, переобучить и трудоустроить перемещенное количество людей создает проблему скрытой безработицы при наличии недостаточно развитой непроизводственной сферы. Следует активизировать деятельность по обновлению и улучшению структуры рабочих мест, перераспределению работников в сферу услуг. Среди первоочередных задач – повышение уровня развития и качества сферы услуг. Приоритетное развитие должны получить наукоемкие услуги: коммуникационные, информационные, маркетинговые, финансовые [2, с. 100].

Условия труда в стране, отрасли, на предприятии во многом определяются воздействием финансово-экономического кризиса на экономику страны. В результате к основным социально-экономическим условиям, оказывающим воздействие на внутренние (межотраслевую мобильность) и внешние (миграцию) перемещения работников можно отнести следующие: во-первых, сокращение расходов государственного бюджета на развитие социальной сферы экономики. Кроме того, вследствие растущей инфляции и спада производства многие предприятия не имеют средств для финансирования своей непроизводственной инфраструктуры. Во-вторых, приватизация ряда предприятий сферы услуг в условиях сокращения платежеспособности и уровня доходов населения зачастую ведет не к росту, а к уменьшению числа рабочих мест. В-третьих, приток работников в непроизводственную сферу экономики сдерживается более низким

уровнем оплаты труда по сравнению с производственными отраслями [2, с. 91–93]. По результатам социологических исследований, причины перемены места работы сводятся к неудовлетворенности заработной платой и тем должностным положением, которое занимает работник. Главным мотивационным стимулом, а вместе с тем и основным фактором, вызывающим неудовлетворенность работой, стала заработная плата. Именно заработная плата является основным социальным механизмом, регулирующим трудовую мобильность.

### Заключение

Таким образом комплексный анализ трудовой мобильности и миграционных процессов, происходящих на сегодняшний день в Беларуси, позволяет на основе обобщающих выводов предложить ряд *рекомендаций*, которые могут быть использованы государственными органами, научно-исследовательскими учреждениями и учебными заведениями. Регулирование трудовой мобильности и трудовой миграции, как одной из ее форм должно основываться на принципах ориентации на потребности и интересы работников, научной обоснованности, эффективности, законности регулирования и должно осуществляться при помощи организационно-институционального и личностно-мотивационного механизмов. *Институциональные механизмы* регулирования включают в себя: совершенствования нормативно-правовой базы, оптимизацию реализации основных положений государственной кадровой политики. *Организационные механизмы* предполагают регулирование социально-трудовой мобильности внутри самих организаций. Кроме того, на миграционную ситуацию в республике будет оказывать влияние всеобщий спрос на мигрантов в странах, экономически более развитых, что ставит нашу страну в условия возрастающей конкуренции за квалифицированную рабочую силу. Для грамотной организации управления процессами трудовой миграции, выработки соответствующих решений по эффективной реализации государственной миграционной политике необходима статистическая информация. Однако официальные статистические данные и исследовательские материалы не достаточны для комплексного и в достаточной мере обоснованного освещения характера и особенностей протекания процессов трудовой миграции. Для получения подобного рода информации необходимы *специальные выборочные обследования*. Кроме того, помимо мер, направленных на предотвращение оттока квалифицированных кадров из Беларуси (приоритетная поддержка квалифицированных специалистов, а также молодежи), в рамках национальной миграционной политики должны быть предусмотрены и реализованы *меры по стимулированию реэмиграции*.

Рассмотренные проблемы не исчерпывают всего комплекса вопросов, касающихся сущности, содержания, средств и направлений регулирования трудовой мобильности. Они представляют собой лишь одну из



попыток социологического изучения данного процесса и особенностей его протекания в современных социально-экономических условиях. Результаты исследования трудовой мобильности показывают, что практическое решение ряда вопросов требует дальнейшего более углубленного изучения данной проблемы. Актуальным становится предложение о необходимости проведения мониторинговых исследований трудовой мобильности. Дальнейший социологический анализ может проводиться по следующим направлениям: разработка наиболее оптимальных способов регулирования отдельных видов трудовой мобильности (экономическая, профессиональная), создание и апробация моделей и критериев оценки эффективности регулирования трудовой мобильности.

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Социальные механизмы регулирования рынка рабочей силы / Г.Н. Соколова [и др.] ; под ред. Г.Н. Соколовой. – Минск : Тэхналогія, 1998. – 230 с.
2. **Соколова, Г.Н.** Трансформационные процессы в Беларуси и России / Г.Н. Соколова, Н.Н. Сечко, Е.В. Таранова ; науч. ред. Г.Н. Соколова. – Минск : Беларуская навука, 2009. – 184 с.
3. Численность, состав и профессиональное обучение кадров Республики Беларусь в 2010 году / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2011. – 191 с.
4. **Загорец, И.В.** Особенности миграционной политики Республики Беларусь на современном этапе [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. – Режим доступа : [http://www.pac.by/dfiles/001178\\_122058\\_1.pdf](http://www.pac.by/dfiles/001178_122058_1.pdf). – Дата доступа : 10.02.2013.
5. Декрет Президента Республики Беларусь от 09.03.2005 № 3 “О некоторых мерах по противодействию торговле людьми” [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. – Режим доступа : <http://www.bsu.by/Cache/Page/325423.pdf>. – Дата доступа : 25.11.2013.
6. Закон Республики Беларусь от 30.12.2020 г. “О внешней трудовой миграции” [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. – Режим доступа : <http://demoscope.ru/weekly/knigi/zakon/zakon094.html>. – Дата доступа : 25.11.2013.
7. Закон Республики Беларусь от 04.01.2010 “О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь” [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. – Режим доступа : <http://pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=N11000105&p2={NRPA}>. – Дата доступа : 25.11.2013.
8. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 17.10.2003 № 1335 “Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с привлечением в Республику Беларусь иностранной рабочей силы и трудоустройством граждан Республики Беларусь за границей” [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. – Режим доступа : [http://www.brsm.by/ru/youth\\_infoline/zakon/1672068567/1335](http://www.brsm.by/ru/youth_infoline/zakon/1672068567/1335). – Дата доступа : 25.11.2013.
9. Декрет Президента Республики Беларусь от 14.07.2003 № 17 “О лицензировании отдельных видов деятельности” [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. – Режим доступа : <http://www.experts.by/docs/npa/dekret17/>. – Дата доступа : 25.11.2013.

10. Указ Президента Республики Беларусь от 11.08.2011 г. № 357 “Об утверждении Национальной программы демографической безопасности Республики Беларусь на 2011–2015 годы” [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. – Режим доступа : [http://pravo.by/world\\_of\\_law/text.asp?RN=R31100357](http://pravo.by/world_of_law/text.asp?RN=R31100357). – Дата доступа : 25.11.2013.
11. Об изменении законодательства по вопросам внешней трудовой миграции в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. – Режим доступа : <http://evolutio.info/content/view/1865/232/>. – Дата доступа : 25.11.2013.
12. Официальная статистика / Оперативные данные. – Режим доступа : <http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/main1.php>. – Дата доступа : 16.04.2013.

Поступила в редакцию 06.05.2014 г.