

Булгак С.В., аспирант кафедры международных экономических отношений БГУ

МИГРАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И КАНАЛЫ ПОИСКА РАБОТЫ НА РЫНКЕ РОССИИ И БЕЛАРУСИ

Трудовая миграция населения является отражением тех социально-экономических процессов, которые происходят в обществе. Ее масштабы, динамика и ориентация как по въезду, так и по выезду систематически изменяются.

В Беларуси лидером по приему мигрантов является Брестская область, куда из приграничных районов Украины приезжает около 60–65% прибывающих из этой республики и оседающих в приграничных районах людей. Такая направленность потока обусловлена разными темпами реформирования экономик Беларуси и Украины, безвизовым режимом въезда в нашу республику и, конечно, соседством стран с исторически сложившимися добрыми отношениями народов. Остальная часть въезжающих распределяется следующим образом: около 15% приходится на Минск и Минскую область; многие оседают на загрязненных в результате Чернобыльской катастрофы территориях, испытывающих острую нехватку кадров. Из стран СНГ, кроме Украины, в Беларусь приезжают на работу граждане Армении (13%) и Российской Федерации (3,8%). Из других стран в Беларусь традиционно приезжают с торговыми целями граждане Китая и Вьетнама (около 1%).

Постепенно увеличиваются потоки мигрантов из Беларуси на заработки в другие страны. К примеру, в Россию в среднем за год убывает 1,3–1,5 тыс. человек. География этих потоков носит ярко избирательный характер: они направлены главным образом в Центральный район и Западную Сибирь. Среди въезжающих в Россию трудовых мигрантов преобладают рабочие массовых профессий (около 90%). Из них около половины заняты на сельскохозяйственных работах и в строительстве. Трудовая миграция, связанная с умственным трудом, представлена слабо – около 6–10 %. Образовательный уровень выезжающих в Россию работников довольно высок: большинство имеют среднее и среднее специальное образование, многие – высшее. Подавляющее большинство выезжающих – мужчины. Мигранты, прибывающие по договорам из России в Беларусь, в основном заняты на работах, связанных с применением физического труда.

Анализируя профессиональную структуру выезжающих в другие страны, можно наблюдать, что она один к одному

повторяет структуру выезжающих в Россию. Подавляющее большинство мигрантов выбывают на работы, связанные с физической деятельностью: это строительные и сельскохозяйственные работы (посадка и уборка урожая, разнорабочие на ферме и т.д.), временные работы по благоустройству территорий, на предприятия с вредными и тяжелыми условиями труда в промышленном производстве, а также в сферу обслуживания (работа в гостиницах уборщиками, посудомойками, прачками и т.д., а также домработницами). Большинство иммигрантов несмотря на образование (среднее, базовое среднее специальное, а иногда и высшее), преимущественно заняты ручным, наименее привлекательным, тяжелым и плохо оплачиваемым трудом. Такие рабочие места, как правило, не пользуются спросом у местного населения. Отличительной особенностью мигрантов, выбирающих другие страны, является знание иностранного языка.

Распределение трудовой миграции из Беларуси по странам показывает, что основные векторы ее приходятся на Россию и США. Преимущество первой – сходство в культуре, языке, безвизовом выезде. США привлекает более высокими заработками, упрощенной системой поиска труда, а также перспективой для будущей жизни. Главными целями миграционной политики этих стран является содействие устойчивому росту экономики и сбалансированному социальному развитию страны через приток высококвалифицированных специалистов и инвесторов, которые готовы к вложениям в этих странах. Миграционная политика тесно связана с соблюдением интересов национальной безопасности и профилактики международного терроризма.

Повышение эффективности временной миграции связывается с необходимостью:

- упрощения процедур привлечения и использования иностранной рабочей силы;
- отказа от системы квот на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в целях осуществления трудовой деятельности;
- внедрения специальных программ по привлечению высококвалифицированных специалистов;

- совершенствования системы использования иностранной рабочей силы на основе двухсторонних межгосударственных соглашений;

- разработки мер социальной защиты временных мигрантов и членов их семей.

Примечательно, что выезжают из Беларуси для трудоустройства за границу люди более молодого возраста, чем приезжают. Как правило, выезжают молодые люди до 25 лет, в то время как более трети прибывающих – лица старше 40 лет. Большинство выезжающих из Беларуси это молодые люди, готовые поступиться своими профессиональными навыками ради более высокой заработной платы. Этот процесс можно понимать как отказ от сложного поиска работы в родной стране к более доступному варианту за границей. Для решения данной проблемы необходимо развивать организационные формы частно-государственного партнерства по повышению эффективности трудоустройства граждан.

В настоящее время в Беларуси только треть безработных граждан обращается к услугам государственных органов службы занятости населения. Основными ее клиентами являются граждане с низкой конкурентоспособностью, испытывающие трудности при трудоустройстве, в том числе выпускники общеобразовательных учреждений, не имеющие трудового опыта, граждане с длительным перерывом в работе, малоквалифицированные. Частные агентства заинтересованы в молодых и талантливых специалистах, что позволяет им быстро подбирать для них место работы и тем самым эффективно вести свой бизнес.

В условиях повышения требования работодателей к качеству рабочей силы с учетом декларируемого роста заработной платы необходимо принять меры для того, чтобы органы службы занятости стали важным инструментом перераспределения рабочей силы в среднесрочной перспективе. В этой связи основными направлениями совершенствования качества услуг в сфере содействия повышению занятости трудового населения страны являются:

- качественное улучшение системы его информирования о состоянии рынка труда и

возможностях трудоустройства в различных отраслях экономики;

- повышение эффективности и уровня охвата граждан (в первую очередь, учащихся общеобразовательных и среднеспециальных учреждений) государственными услугами в области профориентации;

- реализация превентивных мер содействия занятости граждан, внедрение эффективных механизмов профилирования безработных граждан;

- совершенствование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации тех, кто ищет работу;

- расширение номенклатуры и разработка стандартов услуг государственной службы занятости;

- участие органов службы занятости в координации программ по поддержке малого предпринимательства, включая микрокредитование и лизинг оборудования;

- взаимодействие с негосударственными организациями по содействию занятости населения.

Легальная занятость (по заключенным трудовым контрактам) представляет «верхушку айсберга», ибо далеко не вся выездная деятельность осуществляется на основе договоров и регистрируется органами статистики. Большинство трудовых мигрантов, выезжающих в страны СНГ, работает без официального разрешения, а в страны дальнего зарубежья значительная часть мигрантов выезжает по туристическим визам и трудоустраивается там самостоятельно. Установить точную цифру «незаконной» трудовой миграции практически невозможно, но реально, по крайней мере, выяснить миграционные намерения населения страны путем социологических исследований и опросов. На вопрос: «Что привлекает Вас в работе за границей?» большинство респондентов отвечает: «желание заработать», затем «повысить свой профессиональный уровень, увидеть мир, испытать себя, изучить язык». Иначе говоря, трудовая миграция становится способом выживания людей в сложных экономических условиях.

В конце 90-х годов появился новый вид трудовой миграции – студенческая. Этот вид

определил активизацию деятельности фирм, занимающихся трудоустройством на время летних каникул в США и некоторых странах Западной Европы (Великобритании, Норвегии, Ирландии и др.). Облегчен визовый режим для выезда студенческой молодежи в основном на сельскохозяйственные сезонные работы (например, посадка и уборка урожая), работу на фермах, в сфере гостиничного сервиса, услуг и досуга. Кроме улучшения материального положения это способствует практическому углублению знаний иностранных языков, знакомству с чужой культурой, возможностью испытать себя и т.д. Несмотря на то, что численность отправляемых на работу за границу студентов в летнее время с каждым годом растет, потенциал желающих туда поехать во много раз больше.

Растет также объем мигрантов, выезжающих к своим родственникам. Риск остаться без работы на новом месте достаточно велик, поэтому многие семьи стремятся снизить его. Как правило, первым уезжает муж, цель которого – найти стабильный заработок, жилье, подготовить документы для переезда жены, детей, родственников. Такой вид миграции очень характерен для отдаленных стран, к примеру, США.

Особое место в трудовой миграции занимает интеллектуальная. Либерализацией режима выезда и въезда, устранение «закрытости» научных сообществ обусловили распространение зарубежных стажировок научных работников, вузовских преподавателей, аспирантов, обучение студентов в университетах и других научных центрах. Мировой опыт показывает, что такие временные поездки за рубеж в ряде случаев можно рассматривать как первый шаг работника, ведущий в последующем к отъезду на постоянное место жительства. Иными словами, интеллектуальные временные трудовые командировки могут в дальнейшем привести, как в этом случае принято говорить «к утечке умов». Анализ статистических данных показал, что в настоящее время количество эмигрировавших ученых пока не превышает 0,2 % от общего числа научных работников страны. И тем не менее значение каждого человека, относимого к этой группе, чрезвычайно велико. Потери

могут иметь негативные последствия для экономического развития страны, внешней безопасности государства, создавать угрозы его обороноспособности. Согласно расчетам американских социологов, стоимость подготовки одного высококвалифицированного специалиста научно-технического профиля обходится стране-донору от 400 до 800 тысяч долларов. В 2003 г., по данным МВД, из Беларуси эмигрировали и стались за границей 64 научных работника и преподавателя вузов: в России – 25 (6 кандидатов наук), в Германии – 13 (9 кандидатов наук), в США – 7 (2 доктора и 3 кандидата наук), в Канаде – 6 (4 кандидата наук). По сравнению с 2002 г. число эмигрантов-ученых увеличилось в 2 раза.

В потоке интеллектуальных мигрантов высок удельный вес молодых людей в возрасте, наиболее пригодном для вступления в брак и деторождения. Это, естественно, ведет к снижению рождаемости среди данной социально-профессиональной группы. Следовательно, нарушается демографический режим воспроизводства интеллектуального потенциала общества.

Как показывает мировой опыт, миграция научных работников в размере до 1% считается нормальным показателем, поэтому в Беларуси проблема «утечки умов» пока не

стоит так остро. И хотя прогнозы о лавинообразной «утечке» пока оказываются несостоятельными, этот процесс уже сейчас оказывает и может оказать в долгосрочной перспективе огромное влияние на социально-экономическую и демографическую безопасность страны. Причем в конкретных условиях Беларуси основной угрозой может стать именно отток молодых научных сотрудников, аспирантов и студентов, которые стажировались за рубежом, получили определенный жизненный опыт и навыки языка.

Государству как экономическому регулятору трудовой миграции предстоит определить цели, национальные приоритеты и выработать механизм реализации этих процессов, а также выбрать регуляторы, обеспечивающие получение системного эффекта. Иными словами, деятельность государства в области трудовой миграции должна быть связана в первую очередь с созданием условий для решения складывающихся внутренних проблем, совершенствованием работы государственных служб занятости и частных агентств, для максимально эффективного использования своих специалистов и рационального привлечения рабочей силы других стран в проблемные секторы экономики.

РЕЗЮМЕ

Освещаются проблемы трудовой миграции рабочей силы, прослеживаются связи между уровнем образования и квалификации мигрантов и их возможностями для дальнейшего трудоустройства.

SUMMARY

The problems of labour force migration are discussed, the connection between the level of education and qualification of migrants and the opportunities of their further employment is examined.