

го бремени, связанного с решением данных проблем. Однако потеря молодой и квалифицированной рабочей силы вызывает беспокойство в связи с неблагоприятной демографической тенденцией в большинстве новых стран ЕС и обеспечением финансовой устойчивости государственных финансов. Денежные переводы мигрантов способны частично компенсировать потерю человеческого капитала на ранних стадиях после расширения. Относительно самих мигрантов и членов их семей, то по видимости они получают выгоды материального и морального характера.

Что касается влияния переходных мер по доступу на национальные рынки стран ЕС-15, то они повлияли на состав и направление миграционных потоков после расширения ЕС. Пока еще нет всесторонней оценки их последствий, но уже можно говорить о том, что страны, которые позже либерализовали доступ на рынок труда, потеряли квалифицированных и молодых мигрантов, которые выбрали странами назначения Великобританию или Ирландию.

Хотя последствия свободного перемещения рабочей силы в ЕС еще не полностью изучены и оценены, на основе имеющейся литературы можно констатировать, что мобильность трудовых ресурсов способна улучшить эффективность распределения ресурсов на европейских рынках труда, создать инновационный потенциал развития и повысить их производительность.

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И РЫНКИ ТРУДА БЕЛАРУСИ, РОССИИ И КАЗАХСТАНА

Нестерова А. А., Ходаковская Ю., Белорусский государственный университет

Республика Беларусь, Республика Казахстан и Российская Федерация в настоящее время формируют Евразийский экономический союз (ЕАЭС), основной целью которого является повышение эффективности социально-экономического взаимодействия между государствами и обеспечение свободного передвижения капиталов, услуг, рабочей силы.

Основная задача ЕАЭС в области трудовой миграции — заложить международно-правовые основы общего рынка труда, унификации миграционной политики и сотрудничества в социально-гуманитарной сфере. Для этого разрабатывается международно-правовая база в области миграции и социально-гуманитарной сферы сотрудничества.

Беларусь, Казахстан и Россия уже подписали и ратифицировали ряд соглашений о свободном движении рабочей силы, что является важным шагом на пути создания действующего общего рынка.

Увеличению мобильности рабочей силы между Беларусью, Казахстаном и Россией будет способствовать соглашение о правовом статусе трудовых мигрантов и членов их семей.

Наиболее важные моменты данного соглашения состоят в следующем:

— граждане ЕЭП могут быть приняты на работу в любой стране Единого экономического пространства без получения разрешений или предоставления каких-либо дополнительных документов. Для граждан стран — не членов ЕАЭС, например, для работы в Российской Федерации, возможно при выполнении условий: работодатель должен иметь разрешительные документы на трудоустройство иностранных граждан; иммигрант должен иметь разрешение на ра-

боту в России; прием иностранных граждан разрешен в рамках ежегодно установленных квот. В нашей стране трудовой мигрант наткнется на подобные барьеры — получение разрешения на трудоустройство для мигранта и для нанимателя, если число нанимаемых трудовых мигрантов более 10 человек;

— отрезок времени для регистрации трудовых мигрантов из ЕАЭС продлен с 5—7 до 30 дней;

срок непрерывного нахождения для трудовых мигрантов и членов их семей в стране пребывания ограничивается лишь периодом действия трудового договора. Для граждан других стран аналогичный период составляет от 30 до 90 дней в зависимости от законодательства страны ЕАЭС.

Но важно отметить, что все вышеперечисленное существовало между Российской Федерацией и Республикой Беларусь и до образования ЕАЭС. Так, в постановлении Высшего Государственного Совета союзного государства России и Беларуси от 22 июня 1996 г. № 4 на граждан Беларуси и России не распространяются ограничения, которые действуют на трудовых мигрантов из других стран, а их трудоустройство регулируется нормами местного законодательства. Следовательно, нововведением от соглашений в рамках ЕАЭС для Беларуси стало расширение существовавших норм не только на Россию, но и Казахстан.

Следует отметить, что в соглашении есть оговорка, которая позволяет устанавливать барьеры на пути трудовой миграции рамках ЕАЭС. Так, ограничение трудовой миграции может происходить в случае, когда необходимо для защиты национальной безопасности, в частности стратегических секторов экономики и при борьбе с безработицей. Более того, национальные законодательства стран — участниц ЕАЭС, по крайней мере, в случае Беларуси, не подразумевают, что юридическая сила норм международных соглашений выше внутреннего законодательства.

Соглашения между Беларусью и Россией также охватывают сопредельные с рынком труда вопросы, а именно предоставление социальных услуг трудовым мигрантам и членам их семей. Семьи мигрантов обеспечиваются бесплатным доступом к услугам скорой помощи и платный к остальным видам медицинской помощи. Детям трудовых мигрантов доступно наравне с местными жителями среднее и профессионально-техническое образование. Эти же нормы заложены в Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников СНГ, которую Беларусь ратифицировала в 2010 г. Однако, Россия и ряд стран ее не ратифицировали.

Россия и Беларусь имеют соглашение о пенсионном обеспечении мигрантов, по которому человек, работавший в двух странах, получает пенсию от двух государств, пропорционально периоду отчислений в соответствующие фонды. Таким образом, часть пенсий трудовых мигрантов экспортируется из одной страны в другую. Есть также норма, согласно которой человек может отказаться от экспорта пенсии и обратиться за ее начислением по местному законодательству. В данном случае годы, отработанные за границей, приравниваются к внутреннему стажу.

Так, существует широкий набор соглашений, создающих достаточно благоприятные условия для трудовой миграции в пределах Беларуси и России, а также Казахстана.

Основным их недостатком является то, что они охватывают только легальную занятость, в то время как большая часть трудовой миграции происходит без формального закрепления трудовых отношений.

Очевидно, что нормативно-правовая база стран в сфере миграции будет развиваться, приводя к постепенной гармонизации национального законодательства государств-участников и (по аналогии с региональными группировками в Европе, Африке и Северной Америке) формированию единой миграционной политики и общему регулированию.

РЕГУЛИРУЮЩИЕ ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В МЕЖДУНАРОДНОМ БИЗНЕСЕ

Нестерук Е. А., Белорусский государственный университет

Современное общество подвержено кардинальным преобразованиям и изменениям в развитии системы социально-экономических отношений, которые непосредственно связаны с изменениями восприятия человека и его интеллекта. Представления о формировании и развитии человеческого потенциала нуждаются в переосмыслении и новом понимании его роли согласно современным тенденциям и предпосылкам.

Категория «человеческий потенциал» не имеет однозначного понимания в экономической литературе, как более общее и комплексное понятие, чем человеческий капитал и человеческий ресурс, человеческий потенциал строится на оценке качества социальной жизни и существующих экономических условий для формирования и реализации потенций человека в трудовой или иной общественно-признаваемой деятельности.

Процесс глобализации открывает возможности по реализации человеческого потенциала на основе опыта всего мирового сообщества, способствуя перераспределению в пользу экономически развитых стран, способных обеспечить более высокий уровень качества жизни человека.

Безусловно, представляют практический интерес институты, а также инструменты, которыми пользуются на международном уровне для развития человеческого потенциала.

Немаловажно регулирование рынка труда государством, что непосредственно отражается на развитии человеческого потенциала.

В рыночной среде на предложения труда можно воздействовать налоговыми механизмами, которые в совокупности с социальными отчислениями влияют на изменение спроса на труд и, следовательно, на рыночное равновесие. При этом степень такого влияния определяется ценовой эластичностью предложения труда. Государство может отрегулировать локальные рынки труда увеличением открытости экономики, мобильности рабочей силы, гибкости заработной платы и трудовых отношений, что, в свою очередь, приведет к глобализации рынков труда.

Создание центров подготовки и переподготовки кадров, привлечение иностранных инвестиций, внедрение систем управления качеством, восстановление предприятий в сфере высокотехнологичного производства — вот только часть мер, как можно повлиять на развитие человеческого потенциала.