

**ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ И ВОЗМОЖНОСТИ
РЕЭМИГРАЦИИ БЕЛОРУССКИХ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ
(на примере Германии)**

Г. Н. СОКОЛОВА¹⁾, А. И. АМБРАЖЕВИЧ¹⁾

¹⁾*Институт социологии Национальной академии наук Беларуси,
ул. Сурганова, 1, корп. 2, 220072, г. Минск, Республика Беларусь*

На основе данных социологического исследования белорусской диаспоры в Германии рассмотрены специфика внешней трудовой миграции белорусских специалистов, особенности социальной адаптации белорусских трудовых эмигрантов (с выходом на тип адаптационного поведения), а также перспективы реэмиграции квалифицированных специалистов в Беларусь.

Ключевые слова: адаптация трудовых мигрантов; реэмиграция трудовых мигрантов; факторы выталкивания и притяжения.

**FEATURES OF ADAPTATION AND POSSIBILITIES OF
BELARUSIAN LABOR MIGRANTS REMIGRATION
(a case of Germany)**

G. N. SOKOLOVA^a, A. I. AMBRAZHEVICH^a

^a*Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Belarus,
Surganova street, 1, building 2, 220072, Minsk, Republic of Belarus*

The specificity of external labor migration of Belarusian specialists, features of social adaptation of Belarusian labor emigrants (aiming to identify the type of adaptable behavior), and perspectives of qualified specialists remigration to Belarus are considered on the basis of the data provided by a sociological research of the Belarusian diaspora in Germany.

Key words: adaptation of labor migrants; remigration of labor migrants; push-factors and pull-factors.

Республика Беларусь входит в зону миграционного центра для стран СНГ, но для стран ЕС занимает периферийное положение. С учетом геополитического расположения республика испытывает на себе последствия европейской миграционной политики. Как результат, в трудовой эмиграции населения республики постепенно возрастает значение западного вектора. В настоящее время идет процесс дифференциации

Образец цитирования:

Соколова Г. Н., Амбразевич А. И. Особенности адаптации и возможности реэмиграции белорусских трудовых мигрантов (на примере Германии) // Социология. 2016. № 4. С. 28–38.

For citation:

Sokolova G. N., Ambrazhevich A. I. Features of adaptation and possibilities of Belarusian labor migrants remigration (a case of Germany). *Sotsiologiya*. 2016. No. 4. P. 28–38 (in Russ.).

Авторы:

Галина Николаевна Соколова – доктор социологических наук, профессор; заведующий отделом экономической социологии Центра политической и экономической социологии.

Алла Ивановна Амбразевич – научный сотрудник отдела экономической социологии Центра политической и экономической социологии.

Authors:

Galina Sokolova, doctor of science (sociology), full professor; head of the department of economic sociology, Center of political and economic sociology.

gnsokolova@tut.by

Alla Ambrazhevich, researcher at the department of economic sociology, Center of political and economic sociology.

alisa-amb@mail.ru

внешней трудовой миграции по профессиональным признакам и уровню квалификации. Именно интеллектуальный компонент наиболее характерен для внешней трудовой миграции белорусского населения. Актуальным становится вопрос сохранения количественного и качественного потенциала республики посредством минимизации выталкивающих и максимизации удерживающих факторов. Очевидно, что в современной ситуации традиционные подходы к регулированию миграции, опирающиеся исключительно на государственные инструменты, необходимо дополнить социологическим инструментарием, позволяющим корректировать миграционную политику на основе изучения особенностей адаптации трудовых эмигрантов с выходом на социологический анализ социально-демографических, социально-профессиональных и личностных характеристик, определяющих большую или меньшую предрасположенность работников к внешней трудовой миграции и реэмиграции [1].

Особенности адаптационного поведения белорусских трудовых мигрантов в Германии. Специфика внешней трудовой миграции белорусских специалистов, особенности социальной адаптации белорусских трудовых эмигрантов (с выходом на тип адаптационного поведения), а также перспективы реэмиграции квалифицированных специалистов в Беларусь рассмотрены на основе данных социологического исследования¹. Проведено 300 интервью с трудовыми мигрантами из Беларуси, которые на данный момент живут и работают в Берлине, Баден-Вюртемберге и Гамбурге. Количество белорусских трудовых мигрантов в этих федеративных землях составляет 20 % от всех белорусских мигрантов, находящихся на территории Германии. Типичность выборки обоснована по полу, возрасту, уровню образования. Центром притяжения среди стран ЕС для белорусских граждан, выезжающих на работу за границу на основе подписанных договоров и контрактов, является Германия. По официальным данным, в 2015 г. экспорт трудовых мигрантов в эту страну составил 92 чел. [2]. По сведениям Департамента по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь, в январе–сентябре 2016 г. в Германию на работу выехало 98 чел. [2]. За 2010–2015 гг. эта цифра составила 825 белорусских специалистов. Согласно официальным данным Министерства статистики Германии, по состоянию на 31 декабря 2015 г. зарегистрирован 3871 чел. из числа трудящихся эмигрантов из Беларуси, которые на протяжении от года до четырех лет живут и работают в Германии, сохраняя белорусское гражданство. Из них 81,5 % (3156 чел.) – это лица трудоспособного возраста [3].

Германия остается привлекательной для мигрантов страной даже в период кризиса: средняя заработная плата здесь за 2015 г. составила 32 643 евро (брутто) в год [4], ВВП на душу населения – 37 тыс. евро [4]. По данным исследования, проведенного центром *StepStone* (Германия) в августе 2015 г., самыми высокооплачиваемыми работниками в Германии являются: врачи (средний годовой доход – 77 951 евро), юристы (65 041 евро), IT-специалисты (59 079 евро), инженеры (59 063 евро) [5].

В рамках исследования выявлены причины, обусловившие выезд белорусских граждан для работы в Германию. Основными из них являются причины экономического характера, а именно низкий уровень заработной платы (на это указали 47,3 % респондентов), материальные и жилищные проблемы (42 и 39,3 % соответственно), нестабильная экономическая ситуация в стране (32,7 %). Дальнейший анализ позволяет сделать вывод о том, что низкий уровень оплаты труда и материальные проблемы явились для мигрантов основными выталкивающими факторами. Трудовая эмиграция белорусских специалистов носит семейный характер. Опрос показал, что 16 % белорусов выезжают на работу за границу по причине миграции близких родственников. Отъезд 13 % респондентов вызван их профессиональными интересами, а именно отсутствием служебного продвижения. Необходимо обратить внимание на тот факт, что 10,3 % опрошенных в качестве причины трудовой эмиграции назвали получение образования за рубежом (табл. 1).

¹ Исследование белорусской диаспоры в Германии проведено в 2014 г. А. И. Амбражевич в период годичной стажировки в Германии и оформлено в рамках подготовки кандидатской диссертации под научным руководством профессора Г. Н. Соколовой. Исследование 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, сохраняя белорусское гражданство.

Основные причины трудовой миграции белорусских высококвалифицированных специалистов в 2015 г.

Причина	Количество ответов, %
Низкая оплата труда	47,3
Материальные проблемы	42,0
Жилищные проблемы	39,3
Нестабильная экономическая ситуация в стране	32,7
Миграция близких родственников	16,0
Отсутствие служебного продвижения	13,0
Получение образования за рубежом	10,3
Увольнение	6,0
Отсутствие ресурсной базы для реализации профессиональных проектов	5,7
Отсутствие международного профессионального сотрудничества	4,0
Отсутствие возможности работать над собственным проектом	2,7
Отсутствие возможности повышения квалификации	1,3

Полученные данные подтверждают предположение о том, что трудовая миграция обусловлена в первую очередь социально-экономическими выталкивающими факторами. Они преобладают над всеми остальными. Отметим, что профессиональные и образовательные факторы также являются выталкивающими для трудящихся мигрантов, так как определяют формирование миграционного настроения и поведения населения.

Мотивация трудовой эмиграции изучается нами посредством анализа структуры мотивационных (связанных с содержанием работы) и гигиенических (связанных с условиями труда) факторов ментального баланса индивида в сфере труда, разработанной на основе концепции Ф. Херцберга [6]. Структура мотивационно-гигиенических факторов строится с помощью ранжирования ответов на вопрос: «Что для Вас наиболее важно в Вашей работе за границей?» Группируя различные характеристики работы, которые сами респонденты отмечают как важные, можно получить данные о том, на что в большей степени ориентируются мигранты в своей трудовой деятельности за границей, определить их отношение к работе. В структуре стимуляционного поля респондентов всех социально-демографических групп первые три места занимают следующие факторы: стабильный высокий доход, значимость которого отметили 66,7 % респондентов, социальные гарантии – 39 %, возможность повышения квалификации – 25 % (табл. 2).

Таблица 2

**Частотное распределение ответов на вопрос:
«Что для Вас наиболее важно в Вашей работе за границей?»
в зависимости от потребностей**

Потребности	Количество ответов, %
<i>Внутренние (мотивационные) потребности:</i>	
Возможность повышения квалификации	25,0
Возможность карьерного роста	23,3
Работа с профессионалами	13,3
Благоприятный микроклимат в коллективе	9,3
Работа над собственным проектом	2,3

Потребности	Количество ответов, %
<i>Внешние (гигиенические) потребности:</i>	
Стабильный высокий доход	66,7
Социальные гарантии (страховка, льготы, бонусы, премии)	39,0
Гибкий график работы	21,3
Возможности международного сотрудничества	19,0
Хорошие условия труда (удобный офис, организация рабочего места)	16,0
Престижность и социальная значимость работы	14,0
Работа без перегрузок	–

Поскольку частотные распределения не дают представления о соотношении выбора мотивационных и гигиенических потребностей, были рассчитаны индекс мотивационных факторов, индекс гигиенических факторов и разница между ними (для каждого респондента и в среднем по выборочной совокупности). Анализ данных показывает преобладание значимости гигиенических потребностей над мотивационными в стимуляционном поле и мужчин, и женщин (табл. 3).

Таблица 3

**Индексы выбора мотивационных и гигиенических факторов по вопросу:
«Что для Вас наиболее важно в Вашей работе за границей?»
(Контекст – пол)**

Пол	Индекс мотивационных факторов	Индекс гигиенических факторов	Разница индексов
<i>В целом по выборке</i>	<i>0,14</i>	<i>0,25</i>	<i>–0,10</i>
Мужской	0,13	0,27	–0,13
Женский	0,15	0,23	–0,08

Примечание. Индекс мотивационных (гигиенических) факторов – это отношение количества выбранных респондентом мотивационных (гигиенических) факторов к максимально возможному их количеству.

В предпочтении гигиенических факторов трудовой деятельности можно заметить особенности в зависимости от пола респондентов. Так, мужчины в большей мере ориентированы на высокий доход (69,7 %), доступ к социальным гарантиям (60,5 %) и хорошие условия труда (27,7 %). Женщины, в свою очередь, чаще мужчин выбирали такие гигиенические факторы трудовой деятельности, как гибкий график работы (26 %), возможности международного сотрудничества (25,4 %), престижность и социальная значимость работы (18,2 %). Мужчины чаще, чем женщины, в качестве значимого мотивационного фактора трудовой деятельности за рубежом указывают возможность карьерного роста (28,6 %). Таким образом, у мужчин прослеживается более выраженная прагматическая ориентация на карьерный рост и увеличение заработной платы, а у женщин – социальная ориентация с доминированием мотива получения высокого дохода. Значению удовлетворенности своей работой в целом соответствует следующее распределение ответов: 20 % респондентов удовлетворены ею; 63,7 % – скорее удовлетворены; 14,3 % – скорее не удовлетворены; 2 % – затруднились ответить. Наибольшая удовлетворенность связана с содержанием работы: 90 % респондентов отметили позиции «удовлетворен» и «скорее удовлетворен». На втором месте – условия труда и отношения с руководством: 87,7 % опрошенных удовлетворены данными позициями. На третьем месте – техническое обеспечение рабочего места (86 %). И наконец, на последнем месте – социально-экономические условия труда (уровень заработной платы, социальный пакет предприятия), на что указали 81,4 % респондентов.

Все отмеченное свидетельствует о том, что формирование миграционного поведения белорусских трудовых мигрантов происходит под действием факторов выталкивания и притяжения. Решение о внешней трудовой миграции принимается респондентами под воздействием социально-экономических факторов выталкивания, действующих в стране проживания, и факторов притяжения, исходящих из страны эмиграции, которые включают в себя, кроме экономических (стабильный высокий доход, социальные гарантии), еще и профессиональные (возможности повышения квалификации, карьерного роста, международного сотрудничества, престижность и социальная значимость работы).

Данные исследования свидетельствуют о различиях во внешней миграционной активности представителей отдельных возрастных групп. Анализ возрастной структуры респондентов показал, что наиболее активные трудовые мигранты находятся в возрастной группе 18–35 лет. Среди опрошенных их доля составила 47,7 %. По мере увеличения возрастной шкалы активность во внешней трудовой миграции среди белорусских специалистов снижается. Так, доля лиц средней возрастной группы (36–55 лет) составляет 42,3 %, старшей (56 лет и старше) – 10 %, т. е. пик активности внешней трудовой миграции приходится на возраст наибольшей экономической активности. Исследование дает основание констатировать факт сравнительно большей вовлеченности во внешние миграционные процессы людей с более высоким образовательным уровнем (90 %). В результате Республика Беларусь теряет молодых квалифицированных специалистов, что увеличивает демографическую нагрузку на трудоспособное население.

Результаты исследования содержат информацию о структуре рынка труда мигрантов, а также об уровне заработной платы и условиях труда. В распределении граждан, выехавших на работу в Германию, преобладают лица, занятые в следующих сферах деятельности: наука и образование – 33,4 %, информационные технологии – 25,3 %, медицина – 19 % (табл. 4).

Таблица 4

**Распределение респондентов по сферам деятельности
в зависимости от пола, %**

Сфера деятельности	Пол		В целом по выборке
	Мужской	Женский	
Финансы	2,5	3,3	3,0
Наука и образование	25,2	38,7	33,4
Промышленность	5,9	-	2,3
Здравоохранение	12,6	23,2	19,0
Маркетинг	5,0	8,3	7,0
Информационные технологии	37,8	17,1	25,3
Сфера услуг	10,9	6,6	8,3
Другое	-	2,8	1,7
Итого	100	100	100

Результат профессиональной адаптации белорусских трудовых мигрантов за границей находится в прямой зависимости от возраста. Так, с увеличением возрастной шкалы повышается риск потери квалификации, чему соответствует следующее распределение ответов: в возрастной группе 18–35 лет не по специальности работает 31,5 % респондентов, в средней возрастной группе (36–55 лет) – 44,9 %, в старшей (56 лет и старше) – 50 % опрошенных. Кроме того, лицам старшей возрастной группы, как правило, не удается повысить свой должностной статус за границей. Наиболее выгодной (на уровне профессионального статуса) трудовая эмиграция является для лиц средней возрастной группы (36–55 лет): 52,8 % опрошенных респондентов удалось повысить должностной статус. Для лиц младшей возрастной группы (18–35 лет) этот показатель составляет 43,4 % (табл. 5). Карьерный рост особенно характерен для мигрантов, занятых в таких сферах, как информационные технологии, наука и образование, промышленность.

Таблица 5

**Распределение ответов на вопрос:
«Как изменился Ваш должностной статус за границей?»
в зависимости от возраста, %**

Вариант ответа	Возраст			В целом по выборке
	18–35 лет	36–55 лет	56 лет и старше	
Повысился	43,4	52,8	10,0	44,0
Понизился	23,8	15,0	36,7	21,3
Не изменился	32,9	32,3	53,3	34,7

Около 80 % респондентов ответили, что их трудовые отношения оформлены трудовым контрактом; 15,7 % трудятся по временному договору; 7 % мигрантов работают без официального оформления и социальных гарантий. Эмигрантам также было предложено ответить на вопрос, знают ли они трудовое и миграционное законодательство Германии. Положительный ответ дали только 14,7 % респондентов, в то время как 24 % ответили отрицательно и 61,3 % отметили, что имеют о нем общее представление. Это говорит о существовании информационного пробела между утверждениями мигрантов о легальности своего статуса и их фактическим знанием того, совершил ли наниматель все необходимые шаги для получения ими данного статуса. Также это говорит о том, что многие эмигранты не знают основ своего статуса и установленных законом обязанностей. По данным авторского исследования, ряд трудовых эмигрантов уезжали за границу, не владея всей необходимой информацией. Так, треть эмигрантов не знали, где и кем будут работать (35 %), сколько будут зарабатывать (36 %). Четверть эмигрантов не имели представления, будет ли им оплачена медицинская (26 %) и социальная (28,7 %) страховка, где они будут жить (24,7 %). Таким образом, риски, которые брали на себя не менее трети трудовых эмигрантов, были достаточно высоки.

Анализ социальных особенностей адаптации трудовых эмигрантов проводился в контексте работы американских социологов У. Томаса и Ф. Знанецкого «Польский крестьянин в Европе и Америке» (1918–1920 гг.), не используемой до сих пор в отечественной социологической науке [7; 8]. Ядро теории составляет понятие «социальная ситуация», включающее в себя три взаимосвязанных элемента: определение ситуации на групповом уровне, дающее представление о нормах и ценностях группы; определение ситуации индивидом на основании собственных установок; степень совпадения первого и второго элементов, свидетельствующая о приспособленности индивида к группе и определяющая тот или иной тип его трудового поведения.

В авторском варианте степень совпадения ценностей индивида с групповыми ценностями свидетельствует о «социальной цене» его адаптации. Решающими являются материальные (экономические), профессиональные и социальные изменения. «Цена» адаптации в данном случае – это результат адаптационного поведения, связанный с повышением, сохранением или снижением экономического, профессионального и социального статуса трудового эмигранта. Наличие данных изменений определяет степень реализации трудового потенциала эмигрантов, а также успешность преодоления социальных рисков трудовой эмиграции. В соответствии с представленными У. Томасом и Ф. Знанецким типами личности выделим три типа адаптационного поведения трудового эмигранта: *прогрессивный*, *консервативный* и *регрессивный*. Степень успешности адаптации эмигранта за границей может быть связана с высоким адаптационным потенциалом и, как следствие, повышением материального, профессионального и социального статуса (*прогрессивный тип адаптационного поведения*); средним адаптационным потенциалом и сохранением материального, профессионального и социального статуса (*консервативный тип адаптационного поведения*); низким адаптационным потенциалом, а значит, с потерей материального, профессионального и социального статуса (*регрессивный тип адаптационного поведения*). Для выхода на типы адаптационного поведения мигрантов проведен комплексный статистический анализ ответов респондентов на три вопроса-индикатора: «Как изменился Ваш должностной статус за границей?»; «Как изменилось Ваше материальное положение за границей?»; «Как изменились Ваши жилищные условия за границей?».

Анализируя ответы респондентов различных социально-профессиональных групп, можно отметить, что 73,3 % опрошенных проявляют *прогрессивный тип* адаптационного поведения, 24,4 % – *консервативный тип*, для 2,3 % опрошенных характерно проявление *регрессивного типа* адаптационного поведения. Что касается половозрастных различий в предпочтении того или иного типа адаптационного поведения, отметим, что мужчины в большей мере (73,9 %), чем женщины (52,9 %), проявляют прогрессивный тип. Регрессивный тип адаптационного поведения демонстрируют только женщины. Что касается консервативного типа адаптационного поведения, то значимых гендерных различий не выявлено.

Младшая (от 18 до 35 лет) и средняя (от 36 до 55 лет) возрастные группы в большей степени, чем старшая (56 лет и старше), демонстрируют прогрессивный тип адаптационного поведения (респонденты младшей возрастной группы – 47,7 %; средней возрастной группы – 43,6 %; старшей возрастной группы – 8,6 %). Консервативный тип также в большей мере присущ трудовым эмигрантам младшей возрастной группы (47,9 %), чем средней (37 %) и старшей (15,1 %). Регрессивный тип адаптационного поведения в большей мере присущ представителям средней возрастной группы (57,1 %), чем молодежи (42,9 %) и лицам старшего возраста (0 %). Образовательные различия у респондентов, предпочитающих тот или иной тип адаптационного поведения, также присутствуют. Так, эмигранты с высшим образованием чаще проявляют прогрессивный тип адаптационного поведения (75,9 %), реже – консервативный и регрессивный типы (21,5 и 2,6 % соответственно).

Что касается ориентаций трудовых эмигрантов по перемене текущего места работы, отметим, что большинство (71,7 %) респондентов не планируют его менять. Однако 28,3 % эмигрантов независимо от типа их адаптационного поведения думают о перемене места работы. Анализ трудовой мобильности респондентов показал, что мигранты с регрессивным типом чаще других групп по типу адаптационного поведения говорят о своих планах по перемене места нынешней работы (57,1 %). Наименьшую потенциальную трудовую мобильность демонстрируют респонденты с прогрессивным типом адаптационного поведения – 24,1 % (табл. 6).

Таблица 6

**Ориентация трудовых мигрантов на перемену места работы
в зависимости от типа адаптационного поведения, %**

Вариант ответа на вопрос: «Планируете ли Вы сменить место работы?»	Тип адаптационного поведения			В целом по выборке
	Прогрессивный	Консервативный	Регрессивный	
Да	24,1	38,4	57,1	28,3
Нет	75,9	61,6	42,9	71,7
Итого	100	100	100	100

Основными факторами желания сменить работу выступают неудовлетворенность заработной платой (60 %), отсутствие возможности карьерного роста (30 %), несоответствие работы специальности (16 %).

Необходимость в повышении квалификации отмечают 53,3 % респондентов. Эмигранты с регрессивным типом адаптационного поведения в два раза чаще испытывают потребность в повышении квалификации, чем другие группы опрошенных. Движущей силой необходимости дополнительного обучения выступает стремление повысить профессионализм (43 %), увеличить уровень заработной платы (40,7 %), получить лучшее место работы (38,8 %). Также наблюдаются определенные различия в причинах повышения квалификации среди эмигрантов с различными типами адаптационного поведения. Трудовые мигранты с прогрессивным типом ориентированы на повышение квалификации для того, чтобы поднять свой профессиональный уровень (50,5 %), получить лучшее место работы (45,9 %). Представители консервативного типа рассматривают повышение квалификации в первую очередь как возможность больше зарабатывать (26 %). Респонденты с регрессивным типом адаптационного поведения ориентированы на повышение квалификации с целью поднять свой профессиональный уровень и заработную плату (100 %), обеспечить карьерный рост (57,1 %). Следует отметить, что

мотив повышения квалификации является внутренним: ни один респондент не планирует повысить квалификацию в связи с требованием руководства. В данном вопросе явным становится отличие трудовой мотивации белорусских работников от трудовой мотивации мигрантов в Германии. В Беларуси каждый пятый работник повышает квалификацию по распоряжению руководителя, так как это является плановым мероприятием в трудовом развитии и становлении специалиста.

В условиях эволюционного экономического развития основным механизмом, способствующим или препятствующим трудовой миграции, выступает заработная плата. Фактор получения достойного заработка является ведущим выталкивающим и, соответственно, ведущим притягивающим фактором трудовой миграции квалифицированных специалистов. По данным исследования, 88,3 % опрошенных респондентов удалось улучшить свое материальное положение. К обеспеченным и, скорее, богатым людям относят себя 1,3 % респондентов. Людями среднего достатка считают себя 78 % опрошенных, бедными – 20,7 %.

По уровню заработной платы белорусские специалисты в Германии вышли на показатель 2000 евро (47,3 % опрошенных). В большей степени это свойственно представителям возрастной группы 18–35 лет, занятым в сферах образования, маркетинга, услуг, медицины. Гендерный анализ данных об уровне заработной платы, полученных в ходе исследования, демонстрирует, что женщины-мигранты получают меньше мужчин-мигрантов. У 26,3 % опрошенных респондентов уровень заработной платы составляет 3000 евро (как правило, это специалисты сферы информационных технологий). Даже анонсируемое повышение размера заработной платы до 500 долл. вряд ли позволит Беларуси противостоять трудовой миграции. Сопоставление типа адаптационного поведения и ежемесячного дохода мигрантов позволяет сделать вывод о том, что заработная плата мигрантов с прогрессивным типом стремится к верхним показателям выборочной совокупности.

В оценках удовлетворенности различными аспектами труда и работой в целом наблюдаются определенные различия. Наибольшая удовлетворенность работой характерна для респондентов с прогрессивным типом адаптационного поведения. Наименее удовлетворены работой трудовые мигранты с регрессивным типом.

По результатам исследования, высокая общая удовлетворенность работой трудовых эмигрантов с *прогрессивным* типом адаптационного поведения связана с содержанием работы: 98,6 % респондентов отметили позиции «удовлетворен» и «скорее удовлетворен»; в отношении условий труда и режима работы к аналогичным ответам склонились 95,5 % респондентов. Для представителей *консервативного* типа адаптационного поведения характерны высокие оценки удовлетворенности размером заработной платы (68,5 %), отношениями в коллективе (68,5 %). Респонденты, демонстрирующие *регрессивный* тип адаптационного поведения, в меньшей мере удовлетворены содержанием работы, техническим обеспечением рабочего места, отношениями в коллективе и с руководством.

В современных условиях глобализации важной составляющей трудовой миграции являются социальные отношения. Согласно данным опроса, белорусские трудовые мигранты демонстрируют относительную закрытость по отношению к принимающему сообществу. Пятая часть (21,7 %) опрошенных не поддерживают общение с местным населением, которое, по мнению респондентов, демонстрирует нейтральное отношение к трудовым мигрантам в 56,3 % случаев, негативное отношение – в 32,7 %, позитивное отношение – в 11 % случаев. Также 37,7 % опрошенных сообщили о фактах дискриминации в отношении трудовых мигрантов. На социальную адаптацию оказывает влияние социальное окружение работников. Так, у половины опрошенных имеются близкие родственники за границей: 51 % назвали мужа/жену, 30 % – детей, 11,7 % – других родственников, 2,3 % – родителей. Несмотря на то что половина респондентов не имеет родственных связей за границей, лишь 20 % мигрантов являются членами белорусской диаспоры, которая оказывает информационную поддержку, психологическую помощь при адаптации, содействие в поиске образовательных программ.

Трудовая эмиграция является выгодной для белорусских специалистов в финансовом плане вне зависимости от пола и возраста. В то же время в профессиональном плане выгода трудовой эмиграции снижается по мере увеличения возрастной шкалы. Та же закономерность наблюдается при оценке выгоды в социальном и жилищном плане. Что касается различий в оценке результатов эмиграции в зависимости от того или иного типа адаптационного поведения, отметим, что респонденты с прогрессивным типом демонстрируют высокие оценки удовлетворенности измеряемыми социально-экономическими

параметрами. У трудовых эмигрантов с консервативным типом наблюдается общее понижение по всем показателям. Эмиграция для респондентов с регрессивным типом является выгодной лишь в профессиональном плане. В финансовом, социальном и жилищном плане преобладают негативные оценки (табл. 7).

Таблица 7

**Оценка респондентами результатов трудовой эмиграции
в зависимости от типа адаптационного поведения, %**

Выгодность миграции	Тип адаптационного поведения			В целом по выборке
	Прогрессивный	Консервативный	Регрессивный	
В финансовом плане	98,2	89,0	42,9	94,7
В профессиональном плане	78,2	67,1	–	72,6
В социальном плане	65,0	52,1	–	60,3
В жилищном плане	73,2	57,5	–	67,7

Возможности реэмиграции белорусских трудовых мигрантов. Социологический анализ результатов исследования позволил обосновать взаимосвязь адаптационного поведения трудовых эмигрантов и типов реэмиграции (табл. 8).

Таблица 8

**Типы реэмиграции в зависимости
от типа адаптационного поведения, %**

Тип реэмиграции	Тип адаптационного поведения эмигрантов			В целом по выборке
	Прогрессивный	Консервативный	Регрессивный	
Безусловный	24,4	26,0	–	24,2
Условный	9,2	31,5	–	14,5
Нулевой	66,4	42,5	100	61,3
Итого	100	100	100	100

Анализируя данные, отметим, что адаптационное поведение трудовых эмигрантов выступает фактором, структурное построение которого влияет на преобладание того или иного типа реэмиграции. Основная исследовательская гипотеза: адаптационное поведение есть действие, влияющее на тип реэмиграции, выступающее, с одной стороны, проявлением способности трудового эмигранта к перемещениям, исходя из его социально-демографических, социально-профессиональных и личностных характеристик, с другой стороны, отражением объективных условий труда, способствующих или препятствующих этим перемещениям. Применение метода кластерного анализа типов адаптационного поведения, выявленных в результате исследования, дает возможность выйти на типологию реэмиграции: *безусловный тип* (возвращение на родину), *условный тип* (возвращение на родину с последующей трудовой эмиграцией) и *нулевой тип* (невозвращение на родину). В рамках социологического исследования данный подход позволяет:

- 1) произвести общую оценку контингента трудовых эмигрантов;
- 2) оценить и выделить социально и экономически активных трудовых эмигрантов;
- 3) определить возможности и формы реализации мероприятий по возвращению трудовых мигрантов.

В результате исследования выявлено, что трудовые эмигранты, принадлежащие к группе с прогрессивным типом адаптационного поведения (мужчины 18–35 лет, состоящие в браке), ориентированы на нулевой тип реэмиграции (66,4 %). У трудовых эмигрантов с консервативным типом адаптационного поведения (женщины 18–35 лет, не состоящие в браке) выявлено два преобладающих типа реэмиграции: нулевая реэмиграция (42,5 %) и условная реэмиграция (31,5 %). Трудовые эмигранты, демонстрирующие регрессивный тип адаптационного поведения (женщины 36–55 лет, состоящие в разводе), проявляют ярко выраженный нулевой тип реэмиграции (100 %).

В качестве субъективной оценки трудовой миграции, оказывающей влияние на формирование того или иного типа реэмиграции, мы рассматриваем показатель оправдавшихся ожиданий. Для анализа эмпирических данных порядковая шкала ответов на вопрос: «Оправдались ли Ваши ожидания?» была преобразована для расчета индексов. Значения индексов ожиданий находятся в диапазоне от -1 («Ожидания полностью не оправдались») до +1 («Ожидания полностью оправдались»). Индекс от 0 до +0,5 означает средний уровень ожиданий. Согласно полученным данным, безусловный тип реэмиграции, предполагающий возвращение трудовых мигрантов на родину, формируется под влиянием низкого уровня оправдавшихся профессиональных ожиданий. Условная реэмиграция, характеризующаяся возвращением на родину с последующей внешней трудовой миграцией, обусловлена низким уровнем оправдавшихся профессиональных ожиданий, а также средним уровнем оправдавшихся экономических ожиданий. Нулевая реэмиграция определяется наиболее выраженными социальными ожиданиями и наименее выраженными экономическими ожиданиями.

На этапе первичного анализа оценки респондентов в отношении их дальнейшего пребывания за границей дают возможность составить общее представление о реэмиграционных настроениях трудовых эмигрантов, воздействии тех или иных причин на реэмиграцию. Вместе с тем при осмыслении картины в целом особый интерес представляет выявление основных векторов влияния мотивационных стремлений белорусских квалифицированных работников на принятие решения о реэмиграции. В ходе исследования были определены причины потенциальной реэмиграции. Предпосылкой к безусловной реэмиграции является рост уровня заработной платы на родине. На условную реэмиграцию оказывают влияние рождение ребенка, проблемы со здоровьем, возможность получения жилья на родине. На трудовых мигрантов, ориентированных на нулевую реэмиграцию, может влиять возможность повышения заработной платы на родине. В соответствии с результатами исследования, в рамках условной и безусловной реэмиграции, на родину можно вернуть до 30 % белорусских трудовых эмигрантов, которые живут и работают в Германии, сохраняя белорусское гражданство.

Учитывая ограниченные возможности возврата в Республику Беларусь квалифицированных и востребованных специалистов, а также возможные негативные последствия реэмиграции следует рассматривать как дополнительный инструмент для возвращения квалифицированных специалистов наиболее востребованных профессий, акцентировав основное внимание на мерах по упреждению внешней трудовой миграции. Основные меры следует направить на повышение привлекательности национального рынка труда, поскольку выталкивающие факторы во многом обусловлены ситуацией в сфере занятости населения Беларуси. Целесообразно использовать «переходные» факторы индивидуального стимулирования для квалифицированных работников. Рекомендуется наряду с материальным стимулированием использовать меры, направленные на профессиональное развитие работников, акцентировав внимание на профессиональном продвижении и ротации кадров с учетом потребностей работников и интересов производства. Регулирование направления мероприятий по упреждению внешней трудовой миграции может осуществляться при помощи организационно-институционального (совершенствование нормативной правовой базы, оптимизация основных положений государственной кадровой политики) и личностно-мотивационного (повышение заработной платы) механизмов. Для лучшей управляемости процессами внешней трудовой миграции и выработки соответствующих решений необходимы специальные выборочные исследования, направленные на выявление реальной и потенциальной трудовой эмиграции.

Реэмиграция, как дополнительный инструмент компенсации внешней трудовой миграции, может включать в себя:

- развитие связей с квалифицированными специалистами из числа трудовых эмигрантов за границей;
- формирование социально-экономических условий для возвращающихся трудовых эмигрантов в целях их полноценного включения в материальное и нематериальное производство;
- создание информационного обеспечения реэмиграции.

Заключение. Трудовая эмиграция – совокупность территориальных перемещений, связанных с занятостью и поисками работы за пределами страны, вызванных социально-экономическими причинами и сопровождаемых изменением социального и экономического статуса работников. Методологическим основанием исследования феномена внешней трудовой миграции выступает понимание социально-экономической природы

миграционных процессов. Формирование миграционного поведения белорусских трудовых эмигрантов происходит под действием факторов выталкивания и притяжения. Решение о внешней трудовой миграции принимается респондентами под воздействием социально-экономических факторов выталкивания, действующих в стране проживания, и факторов притяжения, исходящих из страны эмиграции, которые включают в себя, кроме экономических (стабильный высокий доход, социальные гарантии), еще и профессиональные (возможности повышения квалификации, карьерного роста, международного сотрудничества, престижность и социальная значимость работы). В настоящее время идет процесс дифференциации внешней трудовой миграции по профессиональным признакам и уровню квалификации. Именно интеллектуальный компонент наиболее характерен для внешней трудовой миграции белорусского населения. Исследование дает основание констатировать факт сравнительно большей вовлеченности во внешние миграционные процессы людей с более высоким образовательным уровнем (90 %). В результате Республика Беларусь теряет молодых квалифицированных специалистов, что увеличивает демографическую нагрузку на трудоспособное население.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК (*REFERENCES*)

1. Амбразевич А. И. Миграционное поведение и миграционное настроение населения Республики Беларусь // Социология. 2014. № 3. С. 115–123 [Ambrashevich A. I. Migratory behavior and migratory mood of the population of Belarus. *Sotsiologiya*. 2014. No. 3. P. 115–123 (in Russ.)].
2. Учет трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов за 2016 г. // Министерство внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://mvd.gov.by/ru/main.aspx?guid=16721> (дата обращения: 01.10.2016).
3. Durchschnittseinkommen (durchschnittlicher Brutto-Jahresarbeitslohn) je Arbeitnehmer in Deutschland von 1960 bis 2015 // Das Statistik-Portal [Electronic resource]. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/164047/umfrage/jahresarbeitslohn-in-deutschland-seit-1960/> (date of access: 01.10.2016).
4. Deutschland: Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf von 1991 bis 2015 // Das Statistik-Portal [Electronic resource]. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1252/umfrage/entwicklung-des-bruttoinlandsprodukts-je-einwohner-seit-1991/> (date of access: 01.10.2016).
5. Средняя зарплата в Германии // FORTSS.RU [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://fotrss.ru/zarplaty-v-drugih-stranah/srednyaya-zarplata-v-germanii.html> (дата обращения: 01.10.2016).
6. Соколова Г. Н. Мотивация и стимулирование труда в контексте мотивационно-гигиенической теории Ф. Херцберга // Экономическая психология в России и Беларуси : сб. науч. работ / под ред. А. Л. Журавлева и В. А. Поликарпова. Минск, 2007. С. 298–317.
7. Thomas W. I., Znaniezki F. Chloppolski w Europie i Ameryce. Organizacja grupy pierwotney. Warszawa, 1976. Т. 1.
8. Thomas W. I., Znaniezki F. Chlop polski w Europie i Ameryce. Organizacja i dezorganizacja w Ameryce. Warszawa, 1976. Т. 5.

Статья поступила в редколлегию 10.12.2016.
Received by editorial board 10.12.2016.