

ИНТЕГРАЦИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В МЕЖДУНАРОДНЫЙ РЫНОК ТРУДА

А. С. Пимошенко

*Белорусский государственный университет, г. Минск;
alexandra.pimoshenko@gammaplus.by;
науч. рук. – Н. В. Юрова, канд.экон.наук, доц.*

Статья посвящена интеграции Республики Беларусь в международный рынок труда, проблемам и их решениям, связанных с ситуацией на современном этапе. Беларусь является активным участником мировой экономической системы и международного трудового обмена, поэтому регулирование внешних и внутренних миграционных процессов, а также спрос и предложение на рынке рабочей силы приобретает все большее значение, как условие обеспечения устойчивого социально-экономического развития.

Ключевые слова: рынок труда; спрос на рынке труда; предложение на рынке труда, трудовая миграция.

Современный этап развития рынка труда Республики Беларусь характеризуется переходом к гибкому рынку, обеспечивающему более эффективное использование трудового потенциала страны за счет применения гибких форм занятости. Радикальные изменения в сфере труда, происходящие в настоящее время во многих странах, затрагивают все стороны рынка труда, и прежде всего его два важнейших объекта – рабочее место и рабочую силу, и способствуют возникновению новых элементов и изменению инфраструктуры. При этом важно сохранить социальную защищенность и безопасность организации труда для работников.

Во-первых, миграция тесно переплетается и является результатом проблем рынка труда. Прежде всего, низкий уровень дифференциации заработной платы по профессиям, квалификации, видам деятельности выступает антистимулом для роста мобильности внутри страны и между сферами, и видами деятельности, но вместе с тем является стимулом для наиболее активных, квалифицированных и образованных к выезду за рубеж в поисках более высокой оплаты за аналогичный труд.

Во-вторых, несовершенство политики в отношении молодых специалистов, которые только занимаются поиском работы или работают всего несколько лет после учебы, наряду с активным привлечением таковых из-за рубежа, приводит к оттоку перспективных врачей, ученых, инженеров, программистов и т. д.

В-третьих, до сих пор в миграционной политике Беларуси делается упор на привлечение иностранных граждан и слабо разработан механизм

удержания молодых, образованных, активных, но при этом отсутствуют меры, направленных на использование позитивных следствий миграции.

Для Беларуси важным вопросом является нехватка рабочей силы в строительном секторе. Сфера информационных технологий также зависит от эмиграции, а квалифицированный персонал из Беларуси активно нанимают транснациональные компании. Также в стране наблюдается недостаток рабочих и занятых в сфере здравоохранения.

В-четвёртых, острая необходимость сохранения квалифицированных работников, а также ученых для предотвращения деструктивных изменений возрастной структуры научных кадров.

Диспропорции спроса и предложения на рынке труда вынуждают искать пути решения проблем в сфере занятости, как на мировом рынке труда, так и на белорусском. Из-за структурных сдвигов в организациях нехватка рабочих специальностей сочетается со значительным количеством свободных рабочих мест. Особо остро стоит проблема в тех регионах, где занятость населения зависит от одного–двух предприятий.

Усиление открытости национальной экономики определяет движение трудовых ресурсов в регионы, обеспечивающие наиболее эффективное и рациональное ее использование. Они же в значительной степени находятся за рамками белорусского сегмента мирового рынка труда. Возникает опасность неконтролируемой и зачастую безвозвратной миграции работников за границу на более привлекательные сегменты мирового рынка труда.

Важным направлением регулирования миграции трудовых ресурсов должно стать стимулирование их внутриреспубликанской мобильности, что подразумевает увеличение возможностей для реализации частной инициативы в экономике. Возвратная миграция трансформирует издержки от «утечки умов» за рубеж в дополнительную выгоду для экономики, так как вернувшиеся граждане приносят с собой новые знания, навыки, технологии и инвестиции. Государственный механизм регулирования должен включать весь спектр методов и инструментов, используемых органами государственной власти разных уровней, обеспечивающих результативное функционирование рынка труда.

В условиях дефицита ресурсов для развития экономики и социальной сферы и отсутствия достаточного количества формальных рабочих мест именно неформальный сектор занятости вбирает в себя лишнюю рабочую силу, давая средства к существованию миллионам людей. При этом такие работники не защищены законодательно, не имеют доступа к страховым фондам и социальному обеспечению, постоянно находятся

под угрозой потери рабочих мест. Их заработная плата, как правило, ниже, чем в формальном секторе экономики.

Удовлетворительно решить проблему перелива рабочей силы из одной страны в другую не удастся до тех пор, пока будет существовать «социальная ступенька» между государствами по уровню и качеству жизни.

Важным является, то, что всё больше опытных специалистов выходят на пенсию, а молодежь не может их полностью заменить.

Существует несколько ключевых путей решения проблем, касательно Республики Беларусь, которые приведены ниже.

Следует продолжить поддержку развития малого и среднего бизнеса, а также обеспечить дальнейшее улучшение бизнес среды. Сопутствующим эффектом от благоприятной бизнес среды может стать активизация возвратной миграции, которую также необходимо поддержать за счет административных мер. Возвратная миграция трансформирует издержки от утечки умов в дополнительную выгоду для экономики, так как вернувшиеся граждане приносят с собой новые знания, навыки, технологии и инвестиции.

Для предотвращения оттока высококвалифицированных кадров за границу необходимо разрабатывать эффективную модель трудовых отношений, при которой работник будет заинтересован в качественном выполнении своих должностных обязанностей, что позволит увеличить общий уровень оплаты труда в стране и усилить его дифференциацию в зависимости от производительности, 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.

По положительному опыту стран-соседей, хорошо бы ввести механизм квотирования трудящихся-мигрантов, как один из действенных механизмов реализации принципа защиты национального рынка труда. Для того чтобы обеспечить национальную безопасность, поддержать оптимальный баланс трудовых ресурсов, содействовать в приоритетном порядке трудоустройству граждан.

Аргументом в пользу квотирования на занятие рабочих мест трудящимися-иммигрантами является то, что самые распространенные сферы осуществления трудовой деятельности в Республике Беларусь для них – это строительство, сельское хозяйство, транспорт, торговля и общественное питание. Бесспорно, сфера сельского хозяйства постоянно нуж-

дается в пополнении кадрами, но свободные вакансии в таких сферах, как торговля и общественное питание, полагаем, следует в большей степени заполнять гражданами Республики Беларусь. Также о полезности введения механизма квотирования свидетельствует тот факт, что сосредоточение основной массы трудящихся-иммигрантов приходится на мегаполисы, в частности, город Минск, а в малочисленных населенных пунктах ощущается дефицит в рабочей силе.

В Республике Беларусь предпринимаются значительные шаги по привлечению в нашу страну все большего количества иностранных рабочих с высоким уровнем квалификации. Таким образом, деятельность государственных органов направлена на минимизацию последствий отрицательного влияния естественных угроз, связанных с реализацией государственной политики в сфере внешней трудовой миграции, национального рынка труда, а именно потери интеллектуального потенциала в условиях растущей конкуренции за высококвалифицированные кадры, но для высококвалифицированных работников-иностранцев в нормативных правовых актах предусмотрели только одну привилегию. В частности, для рассматриваемой категории работников специальное разрешение на право занятия трудовой деятельностью выдается на два года, а не на один, как для остальных трудящихся-иммигрантов, с возможностью его продления еще на два года. При этом необходимо будет получить повторное заключение органа по труду, занятости и социальной защите о возможности осуществления иностранцем трудовой деятельности. Считаем, что данная привилегия не является существенной для привлечения достаточного количества высококвалифицированных специалистов в Республику Беларусь.

В данной ситуации целесообразнее было бы предусмотреть более упрощенную процедуру привлечения рассматриваемой категории иностранных работников.

Библиографические ссылки

1. *Масленкова Е. В.* Методологические подходы к оценке иностранной рабочей силы // Служба занятости . 2014. № 2. С. 46–49.
2. *Артюхин М., Лисовская И., Зайцев А.* Внешняя миграция населения Беларуси // Наука и инновации. 2008. N 12 (70). С. 58–62.
3. Официальный сайт Международной организации труда. URL: www.ilo.org. (дата обращения: 10.01.2018).