

2. Хомич, С.А. Предпосылки и барьеры развития туристского обмена между Республикой Беларусь и Республикой Польша / С.А. Хомич, М. Бекта // Журнал межд. права и межд. отношений. – 2008. – № 4 – С. 77.

3. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011-2015 гг. – Минск, 2011.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Юрова Н.В., кандидат экономических наук, доцент кафедры международных экономических отношений БГУ

Проблемы трудовой мобильности затрагивают практически все страны Европы. В таких странах как, Люксембург, Бельгия, Германия и Австрия, количество иностранной рабочей силы довольно высокое. В количественном представлении европейской миграции следует отметить, что лишь немногим более 5% постоянного населения Европейского Союза (ЕС) не являются гражданами стран проживания, и только одна треть из них, т.е. менее 2 % от численности постоянного населения, вообще являются гражданами ЕС. Ежегодная мобильность в рамках ЕС (через границы государств-членов) не превышает 0,4 %.

Низкий уровень мобильности в ЕС означает недостаточное использование европейского фонда рабочих мест, в то время, когда некоторые исследования показывают, что в области информационных технологий разрыв спроса и предложения услуг специалистов по уровню квалификации составляет около одного миллиона профессионалов.

В последние годы в характере мобильности изменилось многое. В настоящее время основными характеристиками мобильности ЕС являются:

1. Мобильность устремляется между центром и городским центром, из-за влияния географических кластеров различных отраслей промышленности (а не сельских и городских).

2. Мобильные работники – это молодые люди, преимущественно в возрасте до 30 лет и обладающие высокой квалификацией.

3. Секторами с высокой мобильностью являются: сектора с высокими темпами роста и сектора высоких технологий.

4. Существует тенденция по трем видам миграции: временная миграция – перемещение работников в другое государство в течение нескольких лет, которые затем остаются в той стране или возвращаются назад; трансграничная миграция и повышение общеевропейского уровня управления человеческими ресурсами на МНК.

5. Одинокие люди более склонны мигрировать, чем те, которые состоят в браке или проживают вместе

6. Топ менеджеры/директора более склонны к мобильности, чем представители других профессиональных групп.

7. Те, у кого низкий уровень доходов менее стремятся к мобильности, возможно, это выражается в стоимости мобильности.

В некоторых государствах (например, Нидерландах, где уровень безработицы менее, чем 3 %) озабочены тем, чтобы привлечь рабочих-иммигрантов из других стран с большим обременительным резервом рабочей силы (например, Испания, с более чем 14 % безработицы).

Несмотря на это, еще существует множество барьеров в международной мобильности труда. Они являются причиной ограниченного использования мобильных сотрудников для решения целого ряда проблем. Многие правительства стран-членов ЕС по-прежнему не хотят ускорить этот процесс, поскольку управление на национальном рынке труда все еще очень чувствительный вопрос для большинства правительств. Самыми большими барьерами являются те, что касаются самой политики. К ним относятся:

- отсутствие интегрированного общеевропейского трудового законодательства;
- различия в налоговых системах между государствами-членами;
- незнание языка;
- различия в выгодах между государствами-членами;
- различия пенсионных систем между государствами-членами;
- иммиграционные вопросы;
- отсутствие взаимного признания профессиональных квалификаций;
- доступность информации о международной занятости.

Названные тенденции характеризуют склонность населения к трудовой мобильности в Западной Европе. Многие европейские тенденции проявляются в международной трудовой мобильности в других интеграционных объединениях. При анализе развития мобильности следует учитывать национальные барьеры и наднациональные проблемы, которые существуют при реализации международной трудовой мобильности. Среди основных национальных проблем можно выделить: требования в рамках иммиграционной политики, отсутствие признания профессиональной квалификации и др. На наднациональном уровне проявляются такие проблемные вопросы как, различия в трудовом законодательстве стран, различие налоговых, пенсионных систем, доступность информации о международной занятости и т.д. Для национальных правительств развитие трудового потенциала является зачастую приоритетом, а вот реализация международной трудовой мобильности – проблемой, особенно если рынок труда несбалансирован и характеризуется высоким уровнем безработицы. Современные тенденции раз-

вития трудовой мобильности должны быть учтены в разработке национальных социальных политик, причем активное участие стран в интеграционных процессах должно стимулировать обсуждение проблем трудовой мобильности на наднациональном уровне и согласовании мер по развитию трудовой мобильности.

Литература

1. New mobility trends in Europe / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011.