

Секция «Социология»

**Трудовая миграция как форма трудовой мобильности**

***Палховская Е.Б.<sup>1</sup>, Амбражевич А.И.<sup>2</sup>***

*1 - ГНУ "Институт социологии НАН Беларуси отдел экономической социологии и социальной демографии, 2 - ГНУ "Институт социологии НАН Беларуси сектор экономической социологии и социальной демографии, Минск, Беларусь  
E-mail: synatko@mail.ru*

Беларусь не в состоянии противостоять трудовой миграции в существующих условиях, в частности, из-за разрыва в уровне оплаты труда в республике и странах-реципиентах трудовых ресурсов. Проблема усугубляется потерей человеческого капитала, которая сопровождает трудовую миграцию, и сокращением потенциала экономического роста. Более того, проблема обостряется демографическими тенденциями, поскольку в долгосрочной перспективе Беларусь, согласно демографическим прогнозам, ожидает сокращение числа трудоспособного населения. Если до сегодняшнего дня Беларусь полностью могла удовлетворить свои потребности в трудовых ресурсах и потери за счет экспорта рабочей силы не значительно сказывались на экономическом развитии, то в последующие годы деформация возрастной структуры населения в сторону уменьшения лиц трудоспособного возраста может привести к дефициту трудовых ресурсов. Поэтому уже сейчас органам государственного управления следует обратить внимание на разработку и усовершенствование программ по закреплению трудовых ресурсов в республике, привлечению квалифицированных работников из других стран, в том числе тех, кто когда-то покинул страну. Учитывая ситуацию, когда некоторые отрасли экономики уже столкнулись с проблемами сохранения квалифицированных кадров и привлечения новых работников [3, с. 274-280], трудовая миграция не может рассматриваться как процесс, оптимизирующий трудовую мобильность, поскольку, согласно имеющимся данным, в республике наблюдается устойчивый отток квалифицированных специалистов. В данном исследовании трудовая миграция анализируется на основе концепции «притягивающих» и «выталкивающих» факторов (pull/push), позволяющей учитывать объективные социально-экономические условия в стране-доноре и стране-реципиенте [4, с. 47-57.]. Очевидно, что в современной ситуации необходимо более детально изучить инструменты управления международной трудовой миграцией, дополнить традиционные подходы к регулированию миграции, опирающиеся исключительно на государственные инструменты и технологии, социологическим инструментарием, позволяющим корректировать миграционную политику на основе изучения экономических интересов, потребностей, миграционных настроений мигрантов как въезжающих в республику, так и выезжающих за ее пределы, с выходом на социологический анализ социально-демографических, социально-профессиональных и личностных характеристик, обуславливающих большую или меньшую предрасположенность работника к трудовой миграции как одной из форм трудовой мобильности населения. Перед социологами стоит задача решить проблему не столько адекватной фиксации мигрантов (поскольку ее решение социологическими средствами представляется затруднительным), сколько проблему разработки механизмов и мероприятий по закреплению квалифицированных кадров на предприятиях республики. Для решения этой задачи предлагается использовать экономико-социологический подход, позволяющий учитывать не только

экономические потери и приобретения от экспорта/импорта трудовых ресурсов, но и анализировать миграционные настроения, ожидания, поведение работников как в республике, так и за ее пределами. При оценке объемов трудовых мигрантов, выехавших на работу за рубеж, следует обратить внимание и на потенциал трудовой миграции. Согласно социологическому исследованию, проведенному Институтом социологии в 2012 г. (выборочная совокупность составила 1685 человек; предельная ошибка выборки по оценочным показателям, при уровне значимости равном 0,05, составила +/- 2 вопрос «Ищете ли вы работу за пределами Беларуси?» 7,9 «да» и «скорее да». Причем наиболее активными потенциальными трудовыми мигрантами выступили предприниматели (24,5 исследования являются репрезентативными для генеральной совокупности – населения республики, можно сказать, что каждый четвертый предприниматель ищет работу за пределами страны. А каждый 12 занятый является активным потенциальным трудовым мигрантом. И даже, если только 1/10 из них сможет осуществить свои намерения, то эта цифра будет более 300 тыс. человек. Основными мотивами поиска работы за пределами республики являются стремление улучшить свое материальное благосостояние (61,0 заработать капитал для своего дела (30,9 и пожить в другой стране (30,0 Необходимо отметить, что за последние полгода 14,0 заработную плату; еще 15,0 с ее снижением; 15,4 отпуск за свой счет. Реальную угрозу потери работы испытывают 11,1 респондентов. Наиболее часто об угрозе увольнения говорят предприниматели (15,6 говорит об удовлетворенности своей работой. Неудовлетворенность проявляют 1/5 часть работников, еще 7,1 затруднились ответить. Заработная плата по основному месту работы является основным источником дохода для 94,8 работников могут позволить себе на заработанные деньги лишь оплатить повседневные нужды (питание, квартплата), а покупка одежды и обуви уже становится затруднительной. Еще 9,3 зарплаты не хватает даже на повседневные нужды и постоянно приходится брать в долг. То есть в республике сложилась ситуация, когда почти половина работников за счет своей заработной платы не могут удовлетворить свои насущные потребности (в покупке одежды и обуви), и лишь 10 хватает «почти на все» (данную позицию выбрал каждый третий предприниматель, и лишь каждый десятый специалист с высшим или средним специальным образованием). Обострение воздействия экономического кризиса для Беларуси является выталкивающим фактором для населения республики. Так 58,4 подчеркивают, что в связи с экономическим кризисом снизились их личные доходы; 59,9 материальное положение их семьи; 55,3 снизился уровень жизни в стране. Более половины работников при оценке влияния экономического кризиса на их жизнь, отмечают, что не могут приспособиться к нынешней ситуации и высоким ценам, вынуждены отказаться от достигнутого ранее уровня жизни и ограничивать себя в расходах. Наиболее часто данные позиции выбирают специалисты (2/3). В связи со сложившейся ситуацией 1/4 часть работников вовлечены во вторичную занятость и подработки, еще 7,7 дополнительную работу. Наиболее часто о наличии дополнительной работы говорят рабочие (29,5 Влияние экономического кризиса испытывают на себе и предприятия республики. Так 16,7 что экономическое положение их предприятия является неустойчивым, еще 4,5 кризисом состоянии. 36,5 оценивают социально-экономическое положение в стране как «плохое» и «скорее плохое». При прогнозировании возможных изменений в будущем лишь 12,4 от опрошенных работников предположили ухудшение ситуации. Однако более тревожные оценки изменения ситуации в будущем дают специалисты и предприниматели. Так

каждый пятый работник из названных социально-профессиональных групп говорит о возможном ухудшении ситуации в ближайшем будущем. На основе анализа статистических данных и результатов социологического мониторинга отметим, что к основным «выталкивающим» трудовые ресурсы из республики факторам мы можем отнести снижение уровня заработной платы населения; несоответствие высокой стоимости жизни и размера реальной зарплаты; экономический спад, вызванный экономическим кризисом; инфляцию; угрозу потери работы; нестабильное экономическое положение предприятий; неравномерное развитие отраслей экономики; значительную дифференциацию оплаты труда в производственных и непроизводственных отраслях; снижение уровня и качества жизни населения. К основным «притягивающим» факторам можно отнести наличие уверенности у большинства работников (2/3) в продлении трудового контракта; достаточно высокая удовлетворенность содержанием работы, условиями труда, режимом работы, отношениями в коллективе; чувство общности с коллегами, друзьями, с семьей, близкими. Однако даже наличие «притягивающих» факторов не может остановить набирающую обороты в последние годы трудовую миграцию. Даже основываясь на данных официальной статистики можно констатировать увеличение количества выехавших из республики для работы по трудовым договорам и контрактам (с 4010 человек в 2002 г. до 6534 в 2012 г.) [2]. Официальная статистика анализирует «верхушку айсберга», т. е. миграцию, поддающуюся статистическому учету. По оценкам экспертов, количество въезжающих в страну и, особенно, выезжающих из нее на временную работу за пределы страны существенно превышает официальные цифры. Причем экспертные оценки численности трудовых мигрантов из Беларуси колеблются в очень широком диапазоне от 12 тысяч до 400 тысяч человек ежегодно [1].

### **Литература**

1. Лученок А.И. Влияние миграционных потоков на социально-экономические показатели Беларуси [Электронный ресурс]. – Минск, 2012. – Режим доступа: <http://luchенок.by/0.html>. – Дата доступа: 10.10.2011.
2. Общие итоги внешней трудовой миграции [Электронный ресурс]. – Минск, 2012. – Режим доступа: <http://mirpal.org/belmigrst.html> – Дата доступа: 27.01.2013
3. Палховская Е.Б. Экономическое поведение как предпосылка трудовой мобильности работников (на примере электроэнергетической отрасли промышленности Беларуси) // Социологический альманах: сб. науч. статей / под ред. И.В. Котлярова [и др.]. – 2012. – Выпуск 3.
4. Lee E. S. A Theory of Migration // Demography. – 1966. – № 1. – Vol. 3.

### **Слова благодарности**

Авторы выражают признательность профессору, д.ф.н. Соколовой Г.Н. за помощь в подготовке тезисов