



Тенденции и текущие вызовы на рынке труда Беларуси

Мария Акулова, Роберт Кирхнер и Глеб Шиманович¹, 2013

BEROC Policy Paper Series, PP no.17

¹ Мария Акулова – научный сотрудник BEROC, email: akulava@beroc.by;

Роберт Кирхнер – консультант Немецкой экономической группы GET, email: kirchner@berlin-economics.com;

Глеб Шиманович – экономист Исследовательского центра ИПМ, email: shymanovich@research.by

Тенденции и текущие вызовы на рынке труда Беларуси

Резюме

Основными характеристиками рынка труда Беларуси являются чрезмерное административное регулирование и доминирование государственного сектора. Экономическая политика на рынке труда направлена на сохранение низкой дифференциации в оплате труда и максимально возможной, иногда избыточной, занятости. Благодаря этому Беларусь избегает проблем, связанных с неравенством и абсолютной бедностью, что снижает нагрузку на систему социальной защиты. Однако издержки такой политики также высоки и выражаются в неэффективном использовании трудовых ресурсов из-за их низкой мобильности и слабой мотивации.

Эффективность проводимой на рынке труда политики существенно снизилась в последние годы на фоне новых вызовов. Во-первых, Беларусь испытывает дефицит предложения рабочей силы из-за долгосрочных демографических факторов. Во-вторых, ситуация осложняется трудовой миграцией, которая существенно усилилась в период валютного кризиса 2011 г. Основной причиной, которая толкает жителей Беларуси к трудовой миграции, является существенное различие в оплате труда в Беларуси и России. Своего максимального значения оно достигло в конце 2011 г., когда реальный курс белорусского рубля достиг минимальных значений. Россия же является основной страной трудовой миграции из-за отсутствия языкового барьера и административных ограничений по трудоустройству благодаря различным интеграционным соглашениям, в том числе единому экономическому пространству Беларуси, Казахстана и России (ЕЭП).

Трудовая миграция означает не только сокращение предложения рабочей силы, но и утечку умов, так как мотивированные и образованные специалисты также покидают страну из-за сравнительно низкой оплаты труда. Трудовая миграция усиливает также структурную проблему растущего коэффициента зависимости, создавая дополнительное давление на систему социальной защиты. Данные факторы оказывают негативное влияние на производительность труда и конкурентоспособность экономики, что может привести к ловушке: низкие темпы роста провоцируют трудовую миграцию, которая обратно снижает потенциал долгосрочного роста.

Реакция со стороны экономической политики на возникшие на рынке труда вызовы была направлена на решение краткосрочных проблем. Ее основными элементами было стимулирование роста заработной платы и создание административных барьеров, еще сильнее снижающих мобильность трудовых ресурсов в ряде отраслей. Такие меры позволили оперативно снизить отток трудовых ресурсов, но они не могли решить структурных проблем. Более того, они привели к быстрому восстановлению дисбалансов во внешнем секторе, снизив ценовую конкурентоспособность белорусского экспорта, временно достигнутую за счет девальвации.

Соответственно для решения проблемы необходимы структурные реформы на рынке труда, направленные на решение долгосрочных вызовов. Основной задачей при этом является создание условий для роста производительности труда, что позволит увеличить доходы населения. Ее можно реализовать за счет либерализации рынка труда с передачей социальных функций, выполняемых за счет регулирования оплаты труда и мобильности трудовых ресурсов, системе социальной защиты. Основным же направлением реформ должно стать стимулирование мобильности трудовых ресурсов, что подразумевает увеличение возможностей для реализации частной инициативы в экономике. Соответственно, 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.

Данная публикация была впервые опубликована как аналитическая записка Немецкой экономической группы в Беларуси и Исследовательского центра ИПМ [PP/02/13], <http://www.research.by/publications/pp/1302/>.



Немецкая экономическая группа

c/o Berlin Economics
Schillerstr. 59
D-10627 Berlin
Tel: +49 30 / 20 61 34 64 0
E-Mail: info@get-belarus.de
<http://www.get-belarus.de>



ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ЦЕНТР ИПМ
исследования • прогнозы • мониторинг

Исследовательский центр ИПМ

220088 Минск, Беларусь, ул. Захарова 50 б
Тел.: +375 (17) 2 100 105
E-Mail: research@research.by
<http://www.research.by>

Содержание

1.	Введение	4
2.	Регулирование рынка труда в региональных интеграционных соглашениях	5
2.1.	Краткий теоретический обзор	5
2.2.	Участие Беларуси в ЕЭП	5
3.	Вызовы на рынке труда Беларуси	7
3.1.	Демографические тенденции	7
3.2.	Масштаб и профили трудовой миграции	9
3.3.	Влияние трудовой миграции на рынок труда Беларуси	10
4.	Выводы и рекомендации в области экономической политики	12
4.1.	Вызовы для экономической политики на рынке труда	12
4.2.	Направления реакции на текущие вызовы	12
	Приложение 1: Трудовая миграция в Польше и странах Балтии после расширения ЕС	14
	Приложение 2: Статистика по рынку труда Беларуси на уровне отраслей экономики	19
	Литература	20

1. Введение

Рынок труда играет важную роль в экономике Беларуси. Основными его характеристиками являются низкий удельный вес в структуре занятости частного сектора и чрезмерное государственное регулирование. Государственная политика на рынке труда направлена на поддержание низкой дифференциации в оплате труда и сохранение максимальной занятости, что позволяет избежать проблемы абсолютной бедности и высокого неравенства. Кроме того государственное регулирование рынка труда является важным элементом политико-делового цикла, который на протяжении долгого времени поддерживается в Беларуси (Гайдук (2007)). Издержки такой политики тоже высоки и связаны с неэффективным распределением трудовых ресурсов из-за низкой мобильности и слабой мотивации работников. Следствием этого является нехватка трудовых ресурсов в одних секторах и высокие удельные издержки на труд в других, которым характерна избыточная занятость.

Важной особенностью рынка труда Беларуси является наличие открытой границы с Россией и отсутствие барьеров для трудовой миграции. Наличие данной возможности рассматривается как элемент социального контракта (Силицкий (2010)). Часть населения, недовольная своим материальным положением из-за низкооплачиваемой занятости, к примеру, на убыточных предприятиях, или из-за отсутствия возможности реализовать свой потенциал, имеет возможность «выхода» в форме трудовой миграции. Однако масштабы трудовой миграции были не столь велики в предыдущие годы, чтобы сказываться на состоянии рынка труда Беларуси.

Ситуация значительно изменилась после валютного кризиса 2011 г. Выросшее из-за девальвации расхождение в оплате труда в Беларуси и России резко усилило трудовую миграцию. Ее следствием стала нехватка рабочей силы во многих секторах экономики Беларуси. Особенно остро дефицит рабочей силы ощущался в секторе строительства, который является одним из ключевых для экономической политики Беларуси. Краткосрочным решением проблемы стало увеличение заработной платы до докризисного уровня, несмотря на то, что это означало существенную потерю ценовой конкурентоспособности на внешних рынках, и введение административных барьеров перед трудовой миграцией. Однако решение проблемы оттока трудовых ресурсов требует принятия и долгосрочных мер. Создание единого экономического пространства предполагает, что у населения Беларуси и в дальнейшем будут сохраняться широкие возможности по трудоустройству в России и Казахстане. Соответственно, белорусские работодатели будут вынуждены и в дальнейшем обеспечивать конкурентный уровень заработной платы для сотрудников, что невозможно без устойчивого роста производительности труда.

Кроме того трудовая миграция в 2011–2012 гг. была характерна не только низкоквалифицированным работникам строительного сектора, но и медицинским работникам, менеджерам среднего и высшего звена, инженерам и другим высококвалифицированным специалистам. Их миграция приводит не только к сокращению предложения рабочей силы, но и падению общефакторной производительности из-за «утечки умов». К тому же демографическая ситуация в Беларуси подразумевает растущее давление на систему социальной защиты. Сокращение занятости вследствие миграции в таких условиях означает увеличение налоговой нагрузки на оставшуюся рабочую силу. Данные вызовы, усиленные недавним кризисом и формированием ЕЭП, носят структурный характер и ставят под угрозу перспективы долгосрочного экономического роста Беларуси. В связи с этим целью данной работы является предложение возможных мер экономической политики, которые позволили бы снизить остроту вызовов на рынке труда Беларуси, в том числе в форме трудовой миграции в рамках ЕЭП.

Работа имеет следующую структуру. Во втором разделе представлена информация о регулировании рынка труда в рамках региональных интеграционных соглашений. Наряду с теоретическим обзором возможных последствий для рынка труда от создания общего рынка, в разделе представлен анализ соглашений ЕЭП и двухсторонних соглашений Беларуси и России, относящихся к регулированию рынка труда. В третьем разделе проанализированы основные вызовы для рынка труда Беларуси, возникающие, в том числе, в связи с трудовой миграцией в

рамках ЕЭП. Четвертый раздел содержит выводы и рекомендации. В приложении описан опыт стран Балтии и Польши по развитию рынка труда в рамках общего рынка ЕС.

2. Регулирование рынка труда в региональных интеграционных соглашениях

2.1. Краткий теоретический обзор

Одним из этапов региональной экономической интеграции является общий рынок, который основывается на таможенном союзе и гарантирует не только свободное движение товаров и услуг, но и определенную мобильность труда и капитала в пределах стран-участниц. Основной целью таких соглашений является стимулирование экономического роста через либерализацию торговли между экономиками и увеличение инвестиционной активности. Количество общих рынков не так велико в глобальных масштабах, потому как это предполагает высокий уровень унификации экономических политик. Примерами интеграционных соглашений, предусматривающими функционирование общего рынка, являются ЕС и его соглашения со странами не членами ЕС (ЕЭЗ, ЕАСТ), Карибское содружество, ЕЭП Беларуси, Казахстана и России.

Создание общего рынка не предполагает, что экономическое развитие его членов будет обязательно одинаковым. Следовательно, в случае, если одна из стран является более конкурентоспособной, и в ней более высокий уровень жизни, это будет стимулировать трудовую миграцию из других стран, участвующих в общем рынке. При этом нельзя однозначно утверждать, как распределены положительные и негативные эффекты от трудовой миграции между странами (Handijski, et. al(2010)). Плюсы и минусы для принимающих стран зависят от структуры уязвимых к миграции групп населения. Например, выросший приток дешевой рабочей силы, скорее всего, приведет к снижению уровня заработных плат на рынке труда. В такой ситуации сильнее других могут пострадать местные низкооплачиваемые работники. Однако экономика в целом выиграет, потому что уровень конкуренции на рынке труда вырастет и улучшается эффективность распределения трудовых ресурсов. Если же говорить о странах, в которых наблюдается отток рабочей силы, то основные потери возникают в случае «утечкой умов». Компенсация данных потерь возможна лишь через возвратную миграцию, предполагающую денежные переводы, передачу технологий и расширение сети контактов, что выгодно с точки зрения торговли.

2.2. Участие Беларуси в ЕЭП

Беларусь активно участвует в интеграционных инициативах, регулярно возникающих в масштабах СНГ. Однако экономическое наполнение данных соглашений в большинстве случаев остается достаточно ограниченным из-за политических разногласий и структурных различий в экономиках стран региона. В итоге глубина интеграции экономик в рамках СНГ во многом оставалась на уровне незавершенной зоны свободной торговли (Тоичицкая (2010)). Таможенный союз между Беларусью, Казахстаном и Россией, запущенный в 2009 г., представляется первым многосторонним соглашением, который вышел за рамки документов и функционирует на практике. Основным его достижением на данный момент является введение общего таможенного тарифа для трех стран.

Создание единого экономического пространства (ЕЭП) рассматривается следующим этапом интеграции Беларуси, Казахстана и России. Соответствующее соглашение вступило в силу в 2012 г., и оно предусматривало создание полноценно действующего пространства в 2016 г. Однако в дальнейшем начались дискуссии по ускорению процесса интеграции. В итоге Беларусь, Казахстан и Россия уже подписали и ратифицировали несколько 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 должно способствовать соглашение о правовом статусе трудовых мигрантов и членов их семей. Анализ основных нововведений соглашения представлен в отчете ЕБР (2012). В ней отмечены следующие важные аспекты соглашения:

- Граждане стран ЕЭП могут быть свободно наняты в любой из стран ЕЭП. Для этого не требуется получение разрешений или предоставления дополнительных документов. Для сравнения, граждане других государств могут трудоустроиться в России только при условии, что i) работодатель имеет разрешение на трудоустройство иностранных граждан, ii) иммигрант имеет разрешение на работу в России, iii) квоты на трудовых мигрантов, устанавливаемую ежегодно в России, не были еще выбраны. В Беларуси трудовой мигрант сталкивается со схожими барьерами – необходимостью получения разрешения на трудоустройство для самого мигранта и для работодателя в случае, если число нанимаемых трудовых мигрантов превышает 10 человек.
- Период, в течение которого необходимо пройти регистрацию для трудовых мигрантов из стран ЕЭП, увеличен с 5-7 дней до 30.
- Период непрерывного пребывания в стране для трудовых мигрантов и членов их семей ограничивается лишь сроком действия трудового контракта. Для жителей других стран данный период составляет от 30 до 90 дней в зависимости от местного законодательства стран ЕЭП.

Однако перечисленные выше нормы в рамках трудовой миграции между Беларусью и Россией существовали и до создания ЕЭП. Согласно постановлению Высшего Государственного Совета союзного государства Беларуси и России №4 от 22 июня 1996 г. на граждан Беларуси и России не распространяются ограничения, которые действуют на трудовых мигрантов из других стран, а их трудоустройство регулируется нормами местного законодательства. Таки образом, основным нововведением от соглашений в рамках ЕЭП для Беларуси стало расширение существовавших норм не только на Россию, но и Казахстан.

Кроме того эксперты ЕБР подчеркивают, что в соглашении существует оговорка, которая позволяет странам устанавливать барьеры на пути трудовой миграции рамках ЕЭП (ЕБР (2012)). В частности ужесточение норм трудовой миграции возможно в случае, если это необходимо для защиты национальной безопасности, в том числе стратегических секторов экономики, а также при борьбе с безработицей. Более того, национальные законодательства стран-участниц ЕЭП, по крайней мере, в случае Беларуси, не подразумевают, что юридическая сила норм международных соглашений выше внутреннего законодательства.

Соглашения между Беларусью и Россией также охватывают смежные с рынком труда вопросы, в том числе предоставление социальных услуг трудовым мигрантам и членам их семей. Существующие нормы предполагают, что семьи мигрантов имеют бесплатный доступ к услугам скорой помощи и платный – к остальным медицинским услугам. Среднее и профессионально-техническое образование доступно детям из семей трудовых мигрантов на том же основании, что и местному населению. Такие же нормы прописаны и в Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников СНГ, ратифицированной Беларусью в 2010 г. Однако данная конвенция пока не вступила в силу, так как другие страны, в частности Россия, не ратифицировали ее (Bobrova, Shahotska, Shymanovich (2012)).

Кроме того, Беларусь имеет соглашение с Россией о пенсионном обеспечении мигрантов. Согласно ему человек, работавший в течение жизни в двух странах, получает пенсию от двух государств пропорционально периоду отчислений в соответствующие фонды. Соответственно, часть пенсий трудовых мигрантов экспортируется из одной страны в другую. В дополнение существует норма, согласно которой человек может отказаться от экспорта пенсии и обратиться за ее начислением по местному законодательству. В этом случае годы, отработанные за границей, приравниваются к внутреннему стажу.

Таким образом, 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.

3. Вызовы на рынке труда Беларуси

3.1. Демографические тенденции

Рынок труда Беларуси характеризуется широко распространенным прямым и косвенным регулированием уровня заработной платы, процедур найма и увольнения. Данное регулирование преследует цель сохранить в стране низкий уровень неравенства и абсолютной бедности. Во многом эти цели достигаются: уровень абсолютной бедности в Беларуси в 2012 г. составил 6.3%, а коэффициент Джини был оценен на уровне 0.261 (Исследовательский центр ИПМ (2013)), что близко к показателям стран Скандинавии². Кроме того, регулирование рынка труда позволяет держать безработицу на низком уровне даже в условиях кризиса (6.1% согласно данным переписи 2009 г.³). Однако издержки активного регулирования рынка труда также достаточно высоки. Во-первых, оно приводит к низкой мобильности рабочей силы и затрудняет отток кадров с малоэффективных отраслей в конкурентоспособные сектора экономики. Во-вторых, низкая дифференциация оплаты труда создает мало стимулов для инвестиций в человеческий капитал и поиска лучших вариантов для трудоустройства (см. Всемирный банк (2010)). В-третьих, государственные предприятия продолжают играть важную роль в экономике Беларуси в целом и функционировании рынка труда в частности (доля частного сектора в ВВП составляет только 30%). Производительность труда на государственных предприятиях по ряду причин ощутимо ниже, чем в частном секторе, что оставляет незадействованным большой потенциал роста производительности труда в Беларуси (см. Всемирный банк (2012)).

Данные проблемы осложняются новым вызовом для рынка труда Беларуси – сокращением предложения рабочей силы под воздействием демографических факторов. Трудовые ресурсы, включающие в себя население в трудоспособном возрасте, а также занятое население старше и младше трудоспособного возраста, начало снижаться уже в 2008 г. (см. рис. 1). Демографические прогнозы, как официальные Белстата так и ООН, свидетельствуют о дальнейшем ухудшении демографической ситуации в Беларуси. Структура населения будет существенно меняться: доля пожилого населения будет расти за счет сокращения доли населения в трудоспособном возрасте.

Согласно демографическому прогнозу Белстата на 20 лет население Беларуси в трудоспособном возрасте⁴ сократится более чем на 0.5 млн за 2013–2020 гг. (см. рис. 2). Соответственно его доля в структуре населения упадет с 60.1 до 55.6%. Прогнозы Отдела Народонаселения Департамента по экономическим и социальным вопросам ООН еще более пессимистичны. Базовый сценарий их прогноза предполагает, что сокращение трудоспособного населения⁵ Беларуси в течение 2010–2020 гг. составит 0.7 млн человек, а его удельный вес снизится с 66 до 60%.

Долгосрочные прогнозы ООН свидетельствуют о том, что доля населения в трудоспособном возрасте будет снижаться вплоть до 2050 г., достигнув к тому времени минимума в 51.7%. Число трудоспособного населения на тот момент составит 4.1 млн, что меньше текущего уровня занятости. Даже оптимистичный сценарий прогноза ООН, который предполагает более высокое значение коэффициента рождаемости (превышает коэффициент рождаемости базового сценария на 0.5)⁶, не показывает улучшения демографической ситуации до 2050 г.

Неизбежный в таких условиях тренд сокращения занятости проявился в конце 2011 г., т.е. с лагом в три года. Причиной этой короткой отсрочки стал рост экономической активности

² См. сравнение в ежегоднике Исследовательский центр ИПМ (2012). Бедность и социальная интеграция, 2012.

³ См. Белстат (2011). Результат переписи 2009 г.: Социально-экономические характеристики населения Республики Беларусь, <http://belstat.gov.by/homep/ru/perepic/2009/publications/volume6.rar>.

⁴ В официальном определении, т.е. индивиды в возрасте от 15 до 55/66 лет для женщин и мужчин соответственно.

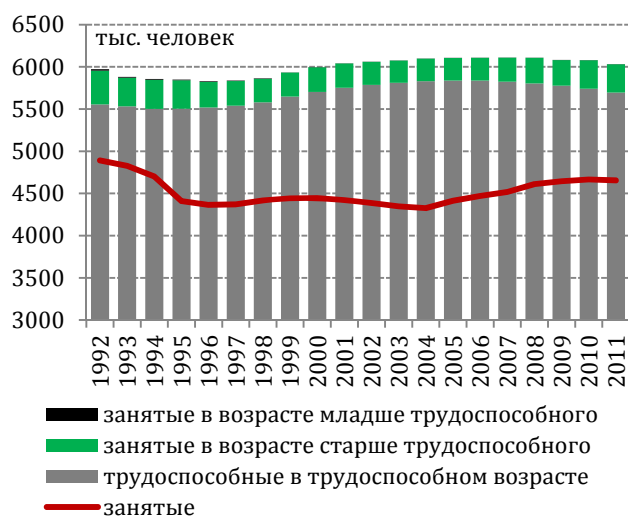
⁵ Население в трудоспособном возрасте определяется в прогнозе ООН, как мужчины и женщины в возрасте от 15 до 60 лет, см. http://esa.un.org/unpd/wpp/unpp/panel_indicators.htm.

⁶ Прогноз ООН был подготовлен до появления результатов переписи 2009 г. Соответственно он не учитывает недавний рост рождаемости в Беларуси, вследствие чего оптимистический сценарий немного лучше описывает текущую динамику, чем базовый.

населения в конце прошлого десятилетия (см. рис. 3). В 2004 г. только 69.6% населения в трудоспособном возрасте было занято, а в 2011 г. данный коэффициент составлял уже 75.8%.

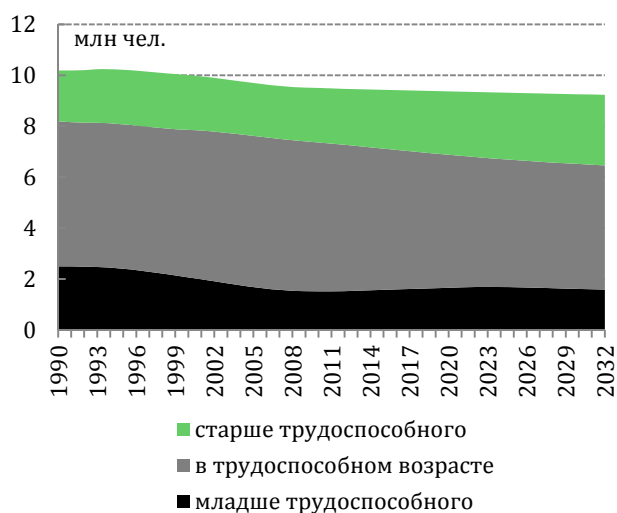
Увеличение трудовой активности также объясняется демографическим фактором: структура населения в трудоспособном возрасте сместилась в сторону людей в среднем и старшем трудоспособном возрасте. Соответственно произошло сокращение доли населения в студенческом возрасте, которому характерна низкая экономическая активность. Данное сокращение связано с тем, что студенческого возраста достигло немногочисленное поколение, рожденное в 1990-е гг., а предыдущее поколение 1980-х гг. полностью вышло на рынок труда. Однако в последние годы удельный вес населения студенческого возраста стабилизировался, что сразу остановило рост экономической активности и вылилось в снижение занятости на 2% в 2012 г. относительно пика 2010 г.

Рис. 1. Трудовые ресурсы и занятость



Источник: Белстат.

Рис. 2. Прогноз динамики населения

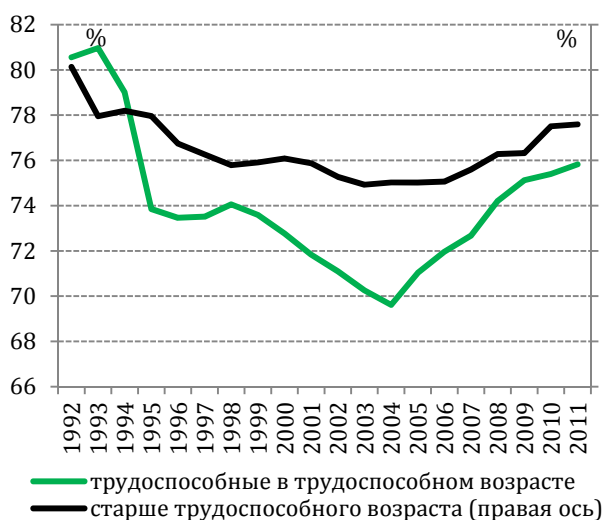


Источник: Белстат.

Темпы снижения предложения рабочей силы также сдерживает растущая экономическая активность населения в пенсионном возрасте (см. рис. 3). В 2011 г. доля людей продолжающих работать в возрасте старше трудоспособного было 5.8%, ощутимо увеличившись за последние 5 лет (с 4.5% в 2006 г.). Данные переписи 2009 г. свидетельствуют о том, что высокий уровень экономической активности сохраняется у женщин в возрасте 55–60 лет (39.4%) и мужчин в возрасте 60–65 лет (31.6%). Кроме того, экономическая активность в пенсионном возрасте существенно увеличивается с ростом уровня образования (см. Шиманович(2013)). Доля занятых среди людей с высшим образованием в возрасте немного старше трудоспособного составляет 56.5% в случае мужчин и 49.4% - женщин. Кроме того, достаточно высока экономическая активность среди высоко образованных мужчин в возрасте 65–70 лет и женщин в возрасте 60–65 лет (26.9 и 28.7% соответственно).

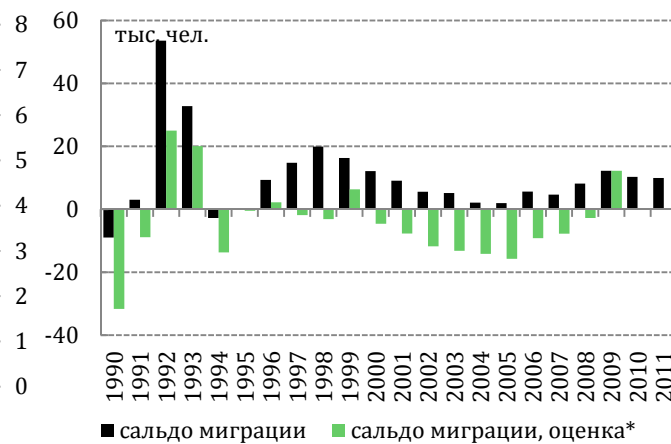
Доля населения старше трудоспособного в трудовых ресурсах Беларуси достигла в 2011 г. 7.2%, но имеет потенциал дальнейшего роста. Этому способствует увеличение числа пенсионеров в будущем, а также увеличение среднего уровня образования населения (Чубрик, Шиманович(2013)), что будет вести к росту склонности населения сохранять занятость даже в возрасте старше трудоспособного. Недостатком данной тенденции может быть лишь не самая высокая производительность труда населения в пенсионном возрасте.

Рис. 3. Коэффициенты занятости



Источник: Белстат.

Рис. 4. Сальдо миграции



Примечание. * Оценка сальдо за 1990–2009 гг. получена как разность между фактическим сокращением численности населения, скорректированного после переписей 1999 и 2009 гг., и естественной убылью населения.
Источник: Чубрик, Шиманович(2013).

3.2. Масштаб и профили трудовой миграции

Прогнозы динамики и структуры населения, представленные в предыдущем разделе, основываются на официальных данных по миграции населения, которые существенно недооценивают эмиграцию. Это делает перспективы рынка труда еще более туманными. Масштабы недооценки миграции можно проследить через сопоставление динамики населения, скорректированной после публикации данных переписи, и естественного прироста/убыли населения с официальными данными о сальдо миграции. Формально для Беларуси характерен чистый иммиграционный приток населения. Однако разница между динамикой населения и ее естественной убылью в последние годы свидетельствует о том, что на практике страна переживает отток населения (см. рис. 4). Если предположить, что официальные данные об иммиграции соответствуют действительности, а недооценка происходит за счет эмиграции, то возможно восстановить фактические ряды эмиграции и иммиграции. Данные расчеты были приведены в исследовании Чубрик, Шиманович (2013), и они свидетельствуют о том, что 254 тыс. человек покинуло Беларусь в 2000–2009 гг. Официальная цифра составляет всего 113 тыс. Согласно оценке авторов за последнее десятилетие Беларусь покинуло 2.5% населения. Общее же число эмигрантов в период 1995–2011 гг. авторы оценивают в 430 тыс. человек⁷.

Еще одной тенденцией рынка труда является широкое распространение временной трудовой миграции. Статистических данных, описывающих этот феномен, крайне мало, так как большая часть трудовой миграции происходит между Беларусью и Россией. Интеграционные соглашения между странами предполагают минимальные барьеры по трудоустройству для мигрантов и их учет. В условиях широкого распространения практики занятости в теневой экономике это означает отсутствие точной оценки масштабов трудовой миграции. Наиболее достоверный возможный источник информации – это данные обследования рабочей силы, запущенного в 2012 г., но они не публикуются в открытом доступе.

В существующих условиях единственными источниками статистической информации о трудовых мигрантах являются данные переписи и официальные данные о гражданах Беларуси, занятых за границей (зарегистрированных как выехавшие из страны на основании трудового контракта с иностранной компанией). Однако оба источника существенно занижают фактические масштабы трудовой миграции. Официальная статистика предоставляет данные о

⁷Выбор 1995 г. В качестве базового связан с тем, что на этот период пришлось завершение первой волны миграции, вызванной прекращением существования Советского союза (см. Bobrova, Shahotska, Shymanovich (2012)).

порядке 4 тыс. человек, выехавших работать за границу, а данные переписи 2009 г. выявили только 41.9 тыс. трудовых мигрантов. Недооценка связана с тем, что часть мигрантов не была охвачена переписью, так как находилась за границей, а те, кто были учтены, могли по разным причинам скрыть факт наличия занятости за границей (см. Chubrik, Kazlou (2013)). Эксперты Евразийского банка развития (ЕБР) оценивают число трудовых мигрантов из Беларуси в России в пределах 78.5–170.9 тыс. человек. Их оценки были основаны на данных платежного баланса и различных предположениях о том, какую долю своего дохода трудовые мигранты пересылают на родину (ЕБР (2012)).

Тем не менее, официальные данные и данные переписи являются единственными, которые позволяют анализировать профиль трудовых мигрантов. Анализ официальных данных был проведен в исследовании Bobrova, Shahotska, Shymanovich (2012), а данных переписи – в работе Chubrik, Kazlou (2013). Основной особенностью трудовой миграции, согласно данным исследования, является доминирование российского вектора. Данные переписи говорят, что более 90% трудовых мигрантов было занято в России (60% по официальным данным). При этом профили трудовых мигрантов в Россию и дальнейшее зарубежье ощутимо различаются. Во-первых, в Россию в основном едут мужчины (их удельный вес в структуре трудовых мигрантов составляет более 90%). По другим направлениям мужчины также преобладают, но их удельный вес ощутимо ниже. Женщины составляют около трети от всех, кто находится в трудовой миграции не в России. Существуют направления, где женщины и вовсе преобладают – например, среди мигрантов в Италию по официальным данным. Во-вторых, регион проживания во многом предопределяет склонность к трудовой миграции. Большинство мигрантов составляют жители малых и крупных городов (кроме Минска). Кроме того жители восточных регионов (Витебская и Могилевская области) склонны к занятости в России в большей степени, чем население в среднем. Страны дальнего зарубежья более привлекательны для жителей Минска и западных регионов, что немного снижает доминирование Российского вектора среди трудовых мигрантов из данных регионов. В-третьих, уровень образования среди тех, кто ищет занятости в России, ниже, чем средний по экономически активному населению. Напротив, трудовые мигранты в другие страны имеют образование выше среднего по стране. В-четвертых, большая часть мигрантов в Россию заняты в секторах строительства (47.2%) и транспорта (11.2%). Распределение занятости по отраслям среди трудовых мигрантов в другие страны более равномерное. Выделяется только транспортный сектор с долей в 22.8% (Chubrik, Kazlou (2013)).

3.3. Влияние трудовой миграции на рынок труда Беларуси

Тенденции, описанные выше, имели лишь небольшое влияние на рынок труда Беларуси до валютного кризиса 2011 г. Единственными секторами, которые ощущали определенную нехватку трудовых ресурсов, были строительство и транспорт. Занятые за рубежом граждане Беларуси составляли 4.6% и 2% от числа занятых в этих секторах⁸. Эти показатели существенно выросли в 2011–2012 гг., когда Беларусь столкнулась с резким обесцениванием национальной валюты. По сообщениям из различных неофициальных источников можно судить, что отток трудовых ресурсов ощутимо усилился в этот период, что повлияло на рынок труда Беларуси, вызвав дефицит кадров некоторых специальностей. Это наблюдение может быть косвенно подтверждено официальной статистикой по мобильности рынка труда и заработной платы.

Для Беларуси характерна низкая мобильность занятого населения из-за жесткого регулирования процедур найма и увольнения и низкой дифференциации в оплате труда. Однако коэффициент оборачиваемости по увольнению существенно вырос в последние годы. При этом коэффициент оборота по найму остался во многом неизменным, что привело к сокращению занятости в ряде секторов экономики Беларуси. Это можно проследить с помощью соотношения числа принятых и уволенных работников, представленном в табл. А6. Наиболее активное снижение занятости происходило в 2011–2012 гг. в строительстве, транспорте и легкой промышленности (см. табл. 1).

⁸Согласно специальности, 9.2% неквалифицированных строительных и горнодобывающих рабочих Беларуси были заняты за границей (см. Chubrik, Kazlou (2013)).

Таблица 1. Мобильность трудовых ресурсов и разница в оплате труда в Беларуси и России по отраслям экономики, подтвержденным, по сообщениям из неофициальных источников, трудовой миграции

	Соотношение числа принятых к уволенным, %				Разница в заработной плате в России и Беларуси, %*			
	2010	2011	2012	2013 H1	2010	2011	2012	2013 M5
<i>Среднее</i>	102.0	92.8	95.2	86.6	-41.6	-54.8	-48.8	-39.3
текстильное и швейное производство	86.7	86.0	79.6	66.9	-11.5	-23.4	-11.9	3.9
производство кожи, изделий из кожи и обуви	102.8	96.8	78.5	88.5	-4.1	-26.3	-8.5	10.2
обработка древесины и производство изделий из древесины	98.8	85.5	83.8	81.2	-16.1	-37.3	-25.3	-6.5
строительство	108.3	72.8	84.0	106.5	-27.6	-49.3	-38.2	-19.7
торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования	107.9	100.6	110.9	99.2	-39.9	-51.3	-41.7	-26.2
транспорт и связь	100.0	89.7	91.1	85.8	-43.8	-59.0	-50.1	-41.5
здравоохранение и предоставления социальных услуг	104.3	102.4	104.5	78.0	-37.8	-49.6	-46.2	-46.5

Примечание. * Заработная плата до уплаты подоходного налога и 1% пенсионного отчисления в случае Беларуси.
 Источник: Белстат, Российский статистический комитет.

Очевидно, существенная часть ушедших работников была трудоустроена в России. В то время как строительный и транспортный секторы России были традиционно привлекательны для трудовых мигрантов, отток работников легкой промышленности, в том числе для трудоустройства в приграничных регионах, стал новой тенденцией. Причиной послужило выросшее расхождение в оплате труда в Беларуси и России вследствие валютного кризиса 2011 г. Средние заработные платы в строительстве и транспорте в России в 2011 г. были в два раза выше, чем в Беларуси. В легкой промышленности разрыв в оплате труда достигал 30%. Очевидно, его масштабы были еще больше непосредственно во второй половине года, когда произошло максимальное обесценивание белорусского рубля относительно российского.

В 2012 г. разрыв в заработной плате Беларуси и России начал сокращаться. В основном это отразилось на снижении стимулов к приграничной трудовой миграции, с учетом того, что заработная плата в Смоленской и Брянской областях заметно ниже средней по России⁹. На рост заработной платы и последующее сокращение трудовой миграции повлияло два фактора: желание предприятий сохранить трудовые ресурсы, а также политика государства, направленная на восстановление доходов населения и создание административных барьеров, ограничивающих мобильность занятого населения. Кроме того, замедление экономического роста в России также способствовало уменьшению разрыва в оплате труда. В итоге по данным за май 2013 г. заработная плата в некоторых отраслях легкой промышленности Беларуси оказалась выше, чем в России, например в текстильной промышленности (см. табл. 1 и подробнее табл. А6). В строительной отрасли разрыв в оплате труда сократился до 20%. Это все еще является фактором, стимулирующим трудовую миграцию, но не в той степени, как это было в конце 2011 г. Более того, возможно возвращение некоторых трудовых мигрантов на постоянную работу в Беларусь. В частности, число принятых работников в строительстве в первом полугодии 2013 г. на 6.5% превышало число уволенных (впервые с 2010 г., см. табл. 1). Этот тренд может носить среднесрочный характер, так как строительство вновь рассматривается как важный источник роста в Беларуси.

⁹В первой половине 2013 г. Заработная плата в Смоленском и Брянском регионе была ниже средней по России на 33.4 и 36.8% соответственно.

4. Выводы и рекомендации в области экономической политики

В данном разделе кратко сведены основные вызовы, которые стоят перед рынком труда Беларуси, и представлены рекомендации в экономической политике по реагированию на них.

4.1. Вызовы для экономической политики на рынке труда

- Рынок труда Беларуси сталкивается с растущим дефицитом рабочей силы из-за демографического фактора. Проблема в перспективе может быть усугублена трудовой миграцией, которую стимулирует отставание в оплате труда в Беларуси относительно России. Россия является основной страной назначения для трудовых мигрантов из-за отсутствия языкового барьера и минимальных сложностей при трудоустройстве благодаря различным интеграционным соглашениям, в том числе ЕЭП.
- Наибольшая склонность к трудовой миграции свойственна неквалифицированным рабочим строительных специальностей. Низкий уровень дохода может подтолкнуть к трудовой миграции и людей, занятых в легкой промышленности и секторе услуг. Кроме того, трудовая миграция носит элементы «утечки умов», так как высоко мотивированные и квалифицированные работники (менеджеры высшего звена, инженеры, врачи) тоже склонны переезжать в Россию, где им обеспечивается более высокое вознаграждение труда.
- Еще одной структурной проблемой является растущий коэффициент зависимости, и отток трудовых ресурсов способен ее существенно усложнить. Возможные негативные последствия от трудовой миграции в Россию при соблюдении формальной занятости частично смягчаются наличием соглашения об экспорте пенсий. Однако большая часть трудовой миграции происходит без формального трудоустройства, что создает дополнительное давление на систему социальной защиты, так как мигранты не уплачивают взносы в ФСЗН (т.е. не участвуют в финансировании выплат текущим пенсионерам), но будут нуждаться в поддержке системы социальной защиты при достижении пенсионного возраста.
- Таким образом, вызовы, связанные с трудовой миграцией, носят кратко- и долгосрочный характер. С одной стороны, отток трудовых ресурсов означает немедленное усиление дефицита трудовых ресурсов (или сокращение безработицы в теории). С другой стороны, связанная с трудовой миграцией «утечка умов» и дополнительная нагрузка на систему социальной защиты снижает производительность труда и конкурентоспособность экономики Беларуси.

4.2. Направления реакции на текущие вызовы

- Реакция экономической политики на краткосрочные вызовы трудовой миграции носила двойственный характер. С одной стороны, рост заработной платы позволил существенно снизить разрыв в оплате труда в Беларуси и России, что уменьшило стимулы к миграции и привело к возвращению трудовых ресурсов. С другой стороны, благодаря ужесточению административного регулирования процесса увольнения (например, в деревообрабатывающей отрасли) были созданы дополнительные барьеры на пути к миграции.
- Рост заработной платы сделал трудовую миграцию в страны ЕЭП (в основном в Россию) менее привлекательной, но у этого шага были и негативные последствия. В экономике Беларуси существенно возросли удельные издержки на труд, так как рост оплаты труда не сопровождался соответствующим увеличением производительности труда. Результатом этого стала потеря ценовой конкурентоспособности на внешних рынках, обеспеченная девальвацией, и возникновение потребности в дальнейшем ужесточении экономической политики для балансирования внешнего сектора. Усиление административного регулирования мобильности на рынке труда в теории также носит негативный характер, так как создает искаженные стимулы и делает невозможным оптимальное распределение ресурсов в экономике.

- Следовательно, необходимо выработать другой подход к решению проблемы трудовой миграции, который бы носил долгосрочный характер и был бы лишен недостатков краткосрочных оперативных мер, предпринятых в Беларуси. Основными элементами возможной долгосрочной стратегии являются:
 - Рост заработной платы должен быть обеспечен увеличением производительности труда. Соответственно, основной фокус должен быть на мерах по увеличению производительности, т.е. эффективности использования имеющихся, в частности трудовых, ресурсов. Важным шагом в этой связи является увеличение мобильности на рынке труда, так как большой потенциал трудовых ресурсов остается неиспользованным из-за наличия избыточной занятости на одних предприятиях и дефицита рабочих на других;
 - Увеличение мобильности предполагает широкомасштабную либерализацию рынка труда, которая в том числе включает в себя освобождение рынка труда от функций социальной политики;
 - Мобильность достигается во многом за счет создания больших возможностей для частной инициативы, т.е. необходима дальнейшая поддержка развития малых и средних предприятий;
 - Таким образом, поддержание благоприятной бизнес среды является одной из ключевых задач для увеличения производительности труда в Беларуси. Кроме того, она является важной предпосылкой для возникновения возвратной миграции, которая способна трансформировать издержки от «утечки умов» в дополнительные преимущества. Люди, которые возвращаются в страну после трудовой миграции, приносят с собой новый опыт, знания, технология и инвестиции. Следовательно, низкая налоговая нагрузка, создание дополнительных льгот и предоставление технической и финансовой поддержки для малых производственных предприятий может оказаться особенно эффективно в борьбе с негативными тенденциями на рынке труда Беларуси.
 - Еще одним инструментом экономической политики может быть создание благоприятных условий занятости для людей с международным (западным) трудовым опытом. Особенно полезными они могут быть на позициях консультантов, бизнес тренеров, менеджеров высшего звена. Кроме того, должны быть приняты меры по признанию иностранных дипломов и популяризации среди работодателей зарубежного образования в целом.

Приложение 1: Трудовая миграция в Польше и странах Балтии после расширения ЕС

Масштабы миграции, выталкивающие и притягивающие факторы

Расширение ЕС в 2004 г. оказало большое влияние на миграционные потоки в Польше и странах Балтии. Свободный доступ к европейскому рынку труда послужил стимулом для существенного оттока рабочей силы из этого региона. Люди из ЕС-8 больше не попадали под какие-либо ограничения на рынке труда и получили возможность работать без предварительного получения разрешений, что требовалось ранее. Однако большинство из стран ЕС-15 воспользовались возможностью ввести переходный период (до 7 лет) перед тем, как открыть рынок труда для граждан стран ЕС-8. Великобритания, Ирландия и Швеция были единственными странами, которые не сделали этого и сразу открыли свои рынки труда для граждан стран ЕС-8. В результате именно Великобритания и Ирландия стали ключевыми странами назначения трудовых мигрантов из стран Восточной Европы. Кроме того, Германия продолжила оставаться привлекательным рынком труда для низкоквалифицированной сезонной рабочей силы из Польши (продолжительность среднего периода занятости в Германии составляла два-три месяца). Несмотря на то, что Германия была одной из последних стран, которые открыли свои границы для эмигрантов из Восточной Европы, трудоустройство в ней не вызывало больших сложностей для жителей Польши. Для получения разрешения на работу в этой стране было достаточно доказать наличие немецких корней или зарегистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя.

В табл. А1 приведено количество эмигрантов, покинувших Литву, Латвию и Польшу в 2002–2011 гг. Данные подтверждает тот факт, что число уезжающих возросло после вступления стран в состав ЕС. Статистика принимающих стран также подтверждает возросшую трудовую миграцию (см. табл. А2). По данным Великобритании число эмигрантов из Латвии, Литвы и Польши, пребывающих в стране, в 2011 году составило 64, 134 и 687 тысяч соответственно. Учитывая тот факт, что уровень занятости в Великобритании для людей из стран ЕС-8 равнялся приблизительно 80%, можно сказать, что в 2011 г. число трудовых мигрантов из Латвии, Литвы и Польши составило 51, 107 и 550 тысяч человек. Эти цифры в свою очередь соответствуют приблизительно 5%, 7% и 3% всей активной рабочей силы в странах происхождения. Что касается Германии, ситуация выглядит схожей. Как показывают данные, в 2011 г. число эмигрантов из Латвии, Литвы и Польши составило 18, 27 и 469 тысяч человек, что составляет приблизительно 2% активной рабочей силы в этих странах.

Таблица А1. Статистика числа эмигрантов по странам происхождения

	Латвия	Литва	Польша
2002	3 262	7 086	24 532
2003	2 210	11 032	20 813
2004	2 744	15 165	18 877
2005	2 450	15 571	22 242
2006	5 252	12 602	46 936
2007	4 183	13 853	35 480
2008	6 007	17 015	74 338
2009	7 388	21 970	n/a
2010	10 702	83 157	n/a
2011	30 380	53 863	n/a

Источник: EUROSTAT.

Таблица А2. Статистика числа иммигрантов из Латвии, Литвы и Польши в Великобритании и Германии по данным принимающих стран

	Латвия	Литва	Польша
	<i>Великобритания</i>		
Число иммигрантов	51000	107000	550000
% активной рабочей силы	4.96%	7.22%	3.09%
	<i>Германия</i>		
Число иммигрантов	18200	27800	468500
% активной рабочей силы	1.77%	1.87%	2.63%

Примечание. Данные по Великобритании представлены после корректировки на уровень экономической активности мигрантов. Для Германии корректировка не проводилась.

Источник: Управление национальной статистики, Отчет по населению по национальностям и странам рождения (Population by Nationality and Country of Birth Report), август 2012 г., и LFS – EMP06: Уровни и коэффициенты занятости по странам рождения и национальностям (EMP06:Employmentlevelsandratesbycountryofbirthandnationality), Май 2013 г. для Великобритании; и Федеральное статистическое управление: Результаты центральной регистрации иностранцев 2011 г. (AusländischeBevölkerung:ErgebnissedesAusländerzentralregisters 2011) для Германии.

Основные причины столь активных миграционных процессов были по сути одинаковые у всех новых членах ЕС (Frelak, Kazmierkiewicz(2007); Kadziauskas(2007)). Низкие заработные платы, особенно по сравнению с уровнем ЕС-15, большой разрыв в ВВП на душу населения, высокий уровень безработицы, недостаток уверенности в дальнейшем улучшении уровня жизни и отсутствие возможностей для самореализации подтолкнули людей в сторону западноевропейского рынка труда. Как показывает табл. А3, в 2004–2005 гг. уровень минимальной заработной платы в Польше и странах Балтии был практически в 10 раз ниже по сравнению с уровнем в Великобритании и Ирландии. Если сравнивать средние заработные платы, то расхождение было менее масштабно (см. табл.А3),так как уровень доходов в ЕС распределен более равномерно, чем в Латвии, Литве или Польше. Следовательно, больше всего стимулов к трудовой миграции возникало у низкоквалифицированной рабочей силы, так как вмененные издержки их миграции ощутимо ниже, чем у квалифицированных работников. Это подтверждает выводы других исследований, например Kahanec, Zimmermann(2009). Следовательно, можно утверждать, что разрыв в оплате труда был серьезным притягивающим фактором миграции для низкоквалифицированной рабочей силы Латвии, Литвы и Польши.

Ключевым выталкивающим фактором трудовой миграции были высокие риски безработицы в странах ЦВЕ. Основной причиной высокой безработицы в Латвии, Литве и Польше было низкое качество системы образования, которое служило причиной несоответствия спроса и предложения на рынке труда. Проблема состояла в том, что доля людей с высшим образованием была достаточно высокой по сравнению с развитыми странами. Однако эти специалисты не соответствовали требованиям рынка из-за качества образования, которое было получено ими во время обучения в университетах. В результате работодатели не были удовлетворены качеством предоставляемых услуг и не были готовы их нанять.

Мировой экономический кризис 2008–2009 годов привел ко второй волне миграции из этих стран. После периода быстрого экономического роста (см. табл. А5) последовала рецессия. Сокращение экспорта и иностранных инвестиций вместе со снижением внутреннего потребления привели к оттоку рабочей силы в сторону Западной Европы.

Экономические последствия трудовой миграции из Польши и стран Балтии

Эмиграция рабочей силы из Польши и стран Балтии в Западную Европу оказало разнонаправленное влияние на экономическую ситуацию. С одной стороны, она позволила повысить уровень оплаты труда в странах и как результат средний уровень доходов в целом. Отток рабочей силы стимулировал работодателей принимать усилия по мотивированию работников остаться в компании через повышение заработных плат и предоставление иных нематериальных выгод. Кроме того эмиграция оказала положительное воздействие на снижение безработицы в стране. Ее уровень в Латвии, Литве и Польше начал снижаться после того, как страны стали членами ЕС (см. табл. А3). Впоследствии мировой экономический кризис повлек за собой очередной скачок безработицы в этих странах. Однако новая миграционная

волна позволила стабилизировать эту угрожающую тенденцию. Кроме того, трудовая миграция положительно сказывалась на экономиках стран Балтии и Польши за счет денежных переводов, которые улучшали материальное положение домохозяйств (на микроуровне) и платежный баланс (на макроуровне).

С другой стороны, трудовая миграция вызывает опасения относительно возможных эффектов, которые она может иметь на экономику в будущем. Одно из негативных последствий оттока рабочей силы из Польши и стран Балтии связано с тем, что во всех трех рассматриваемых странах актуальна проблема старения населения. Трудовая миграция способна существенно усугубить ситуацию, особенно в случае Латвии и Литвы, учитывая, что после расширения ЕС доля молодых людей, решивших эмигрировать из стран Балтии, была намного выше по сравнению с эмиграционной волной начала 90х годов. Результатом таких процессов является дополнительное давление на систему социального страхования в этих странах. Еще одной широко обсуждаемой проблемой является «утечка умов». Вступление в ЕС позволило не только низкоквалифицированной рабочей силе (например, занятых в секторах строительства и сельского хозяйства), но и талантливым высококвалифицированным работникам уехать за границу с целью получения более высоких заработков. В частности, это касается медицинских работников и инженеров. Однако, такая «утечка умов» может также оказывать и положительное влияние на экономику, в случае если стимулируется возвратная миграция. Зарубежный опыт является отличной возможностью расширения знаний и повышения уровня квалификации, развития сети контактов и накопления капитала, что может быть продуктивно использовано по возвращению домой.

Адаптация экономической политики в условиях высокой мобильности рабочей силы

Власти стран Балтии и Польши приняли ряд шагов, направленных на активизацию возвратной миграции. Однако эти меры до сих пор не имели какого-либо значимого эффекта, так как на практике власти в первую очередь были обеспокоены вопросом снижения оттока рабочей силы, а не ее возвращения. С одной стороны были предприняты попытки стимулирования развития бизнеса в странах, равно как и попытки по налаживанию контактов с людьми, уехавшими за рубеж. С другой стороны, эти меры имели общий характер и не оказали какой-либо помощи в достижении цели по активации возвратной миграции. Таким образом, на сегодняшний день перед странами стоит задача выработать более конкретные и действенные меры, которые развернули бы направление миграционного потока. В противном случае вынужденным решением станет акцент на привлечение на свои территории иностранной рабочей силы.

В настоящее время приток иммигрантов значительно ниже по сравнению с оттоком эмигрантов (см. табл.А4). Среди иммигрантов, переехавших в эти страны, существенный удельный вес имеют выходцы из соседних стран СНГ – Украины, Беларуси и Молдовы, – которые все еще переживают трудный переходный период. При этом Польша может быть отмечена как страна, которая уже приняла ряд целенаправленных мер по привлечению работников из стран Восточного Партнерства для покрытия дефицита низкоквалифицированной рабочей силы, который возник в некоторых секторах экономики из-за трудовой миграции в ЕС. До 2011 г. практика привлечения рабочей силы из стран СНГ в значительной степени была представлена в виде неформальной занятости. Во-первых, это касалось сезонных рабочих в основном из Украины, которые приезжали в Польшу на работу в секторах строительства и сельского хозяйства. Во-вторых, тех, кто нанимался в качестве домработниц и обслуживающего персонала. В-третьих, тех, кто работал на польских предприятиях без правильно зарегистрированных и оформленных документов. Для исправления ситуации в 2011 г. Польша ввела упрощенную систему трудоустройства, которая позволяет польским работодателям нанять работников из Украины и Беларуси без дополнительных издержек. При этом польскому работодателю необходимо проинформировать местное Управление труда и предоставить подтверждение того, что у иностранца нет невыплаченных долгов и что он не преследуется органами правопорядка у себя на родине. Стоит отметить, что данное нововведение не приобрело широкого внимания со стороны граждан Беларуси, которые в основном заинтересованы не в сезонных сельскохозяйственных работах, а в получении карты Поляка

(документа, подтверждающего принадлежность к польской нации), которая легализует их статус в стране на постоянной основе и упрощает ведение приграничной торговли.

Таким образом, на сегодняшний день нельзя выделить каких-либо успешных результатов, достигнутых Латвией, Литвой и Польшей в решении вопроса оттока рабочей силы, вызванного вступлением в ЕС. Международные организации рекомендуют, в первую очередь, выработать более цельную политику в сфере трудовой миграции. По мнению Международной организации по миграции (МОМ) акценты должны быть сделаны на мерах, нацеленных на активизацию возвратной миграции. К таким мерам относятся поддержание стабильной макроэкономической ситуации, создание благоприятной бизнес среды, стимулирование развития малого и среднего бизнеса. Их реализация должна подразумевать снижение налоговых ставок, введение различных льгот и преференций, предоставление финансовой и технической поддержки, льготных кредитов малому бизнесу. Далее, меры могут включать в себя создание привлекательных условий трудоустройства для тех, кто работал за рубежом, и обладает западным опытом. Данные специалисты могут быть особенно востребованы в сфере консультирования и обучения, на руководящих должностях в компаниях. Кроме того, по мнению МОМ, необходимо принимать меры по популяризации западного образования и признания зарубежных дипломов.

TableA3. Заработная плата, безработица, ВВП на душу населения в Польше, странах Балтии и некоторых странах ЕС-15

	Ирландия	Латвия	Литва	Нидерланды	Польша	Великобритан ия
<i>Средний месячный доход (EUR/месяц)</i>						
2003	1 200.10	181.72	177.59	1 765.03	292.65	1 831.71
2004	1 264.16	196.78	216.90	1 838.18	290.33	1 955.40
2005	1 309.37	219.53	239.56	1 875.07	337.46	2 008.72
2006	1 353.13	269.44	281.36	1 844.40	365.58	2 087.18
2007	1 409.82	345.93	345.63	1 903.97	415.28	2 200.20
2008	1 471.53	419.24	404.41	1 956.43	459.05	1 897.22
2009	1 437.72	428.10	376.90	2 010.25	385.44	1 693.00
2010	1 460.59	424.64	369.93	2 054.16	432.44	1 808.03
2011	1 484.71	442.99	379.60	2 080.80	447.50	1 779.51
<i>Минимальная заработная плата (EUR/месяц)</i>						
2003	1 073.15	114.01	124.55	1 249.2	198.96	1 063.80
2004	1 073.15	118.96	130.34	1 264.8	175.25	1 054.20
2005	1 183.00	114.63	144.81	1 264.8	207.86	1 134.67
2006	1 292.85	129.27	159.29	1 272.6	232.90	1 212.61
2007	1 402.70	172.12	173.77	1 300.8	244.32	1 314.97
2008	1 461.85	229.75	231.70	1 335.0	313.34	1 242.24
2009	1 461.85	254.13	231.70	1 381.2	307.21	995.28
2010	1 461.85	253.77	231.70	1 407.6	320.87	1 076.46
2011	1 461.85	281.93	231.70	1 424.4	348.68	1 136.22
2012	1 461.85	285.92	231.70	1 446.6	336.47	1 201.96
<i>Безработица</i>						
2003	4.6	11.3	12.4	4.2	19.8	5.0
2004	4.5	11.2	11.3	5.1	19.1	4.7
2005	4.4	9.6	8.0	5.3	17.9	4.8
2006	4.5	7.3	5.2	4.4	13.9	5.4
2007	4.7	6.5	3.8	3.6	9.6	5.3
2008	6.4	8.0	5.3	3.1	7.1	5.6
2009	12.0	18.2	13.6	3.7	8.1	7.6
2010	13.9	19.8	18.0	4.5	9.7	7.8
2011	14.7	16.2	15.3	4.4	9.7	8.0
2012	14.7	14.9	13.3	5.3	10.1	7.9
<i>ВВП на душу населения в ППС, индекс (ЕС28=100)</i>						
2003	142	44	50	129	49	121
2004	143	47	52	129	51	123
2005	144	50	55	131	51	123
2006	145	53	58	131	52	121
2007	145	57	62	132	54	117
2008	131	58	65	134	56	113
2009	128	54	58	132	61	111
2010	127	54	61	131	63	111

	Ирландия	Латвия	Литва	Нидерланды	Польша	Великобритан ия
2011	129	58	66	131	64	109
2012	129	62	70	128	66	110

Источник: EUROSTAT.

Таблица А4. Число иммигрантов в Польше, странах Балтии

	Латвия	Литва	Польша
2002	1 428	5 110	6 587
2003	1 364	4 728	7 048
2004	1 665	5 553	9 495
2005	1 886	6 789	9 364
2006	2 801	7 745	10 802
2007	3 541	8 609	14 995
2008	3 465	9 297	47 880
2009	2 688	6 487	n/a
2010	2 364	5 213	n/a
2011	7 253	15 685	n/a

Источник: EUROSTAT.

Таблица А5. Рост реального ВВП в Польше, странах Балтии

	Латвия	Литва	Польша
2003	7.6	10.3	3.9
2004	8.9	7.4	5.3
2005	10.1	7.8	3.6
2006	11.2	7.8	6.2
2007	9.6	9.8	6.8
2008	-3.3	2.9	5.1
2009	-17.7	-14.8	1.6
2010	-0.9	1.5	3.9
2011	5.5	5.9	4.5
2012	5.6	3.7	1.9

Источник: EUROSTAT.

Приложение 2: Статистика по рынку труда Беларуси на уровне отраслей экономики

Таблица А6. Мобильность трудовых ресурсов и разница в оплате труда в Беларуси и России

	Соотношение числа принятых к уволенным, %				Разница в заработной плате в России и Беларуси, %*			
	2010	2011	2012	2013 Н1	2010	2011	2012	2013 М5
Среднее	102.0	92.8	95.2	86.6	-41.6	-54.8	-48.8	-39.3
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	92.8	92.8	94.4	93.4	-19.0	-39.0	-26.3	-6.3
рыболовство, рыбоводство	103.5	104.4	94.4	87.5	-62.2	-69.1	-64.2	-57.7
промышленность	99.0	94.7	91.7	89.2	--	--	--	--
горнодобывающая промышленность	107.9	106.0	89.4	80.7	-51.4	-63.9	-58.6	-52.0
обрабатывающая промышленность	98.7	94.4	91.3	87.4	-27.8	-43.1	-35.0	-24.2
производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	109.3	100.5	100.4	103.6	-24.4	-39.7	-30.2	-17.4
текстильное и швейное производство	86.7	86.0	79.6	66.9	-11.5	-23.4	-11.9	3.9
производство кожи, изделий из кожи и обуви	102.8	96.8	78.5	88.5	-4.1	-26.3	-8.5	10.2
обработка древесины и производство изделий из дерева	98.8	85.5	83.8	81.2	-16.1	-37.3	-25.3	-6.5
целлюлозно-бумажное производство, издательская деятельность	97.2	86.0	83.9	75.8	-37.4	-50.0	-43.7	-31.4
производство кокса, нефтепродуктов, ядерных материалов	111.1	108.1	101.8	74.3	-39.0	-52.9	-47.1	-34.9
химическое производство	108.1	89.1	82.2	83.5	-1.3	-19.7	-15.4	-8.9
производство резиновых и пластмассовых изделий	102.5	99.6	97.9	86.5	-12.5	-21.9	-4.6	4.3
производство прочих неметаллических минеральных продуктов	104.0	80.4	92.1	93.6	-20.2	-44.3	-34.6	-19.2
металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	101.3	96.1	104.3	79.4	-24.5	-38.9	-31.3	-21.6
производство машин и оборудования	91.9	94.0	91.5	79.9	-29.9	-45.3	-36.2	-27.2
производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	97.3	84.3	72.4	63.0	-40.8	-54.5	-48.5	-39.1
производство транспортных средств и оборудования	81.3	112.9	96.2	76.4	-30.8	-46.1	-36.7	-31.7
прочие отрасли промышленности	106.7	105.7	95.2	91.4	-16.7	-27.0	-17.9	2.0
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	99.5	95.4	94.1	73.5	-42.2	-58.8	-52.4	-44.6
строительство	108.3	72.8	84.0	106.5	-27.6	-49.3	-38.2	-19.7
торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования	107.9	100.6	110.9	99.2	-39.9	-51.3	-41.7	-26.2
гостиницы и рестораны	97.9	94.1	102.2	119.6	-40.1	-50.1	-40.5	-26.8
транспорт и связь	100.0	89.7	91.1	85.8	-43.8	-59.0	-50.1	-41.5
финансовая деятельность	122.2	105.5	104.1	95.2	-56.9	-66.7	-61.3	-55.6
операции с недвижимым имуществом, аренда	106.3	95.7	94.8	98.7	-38.2	-52.8	-46.7	-34.0
научные исследования и разработки	98.0	89.3	88.7	84.6	-44.0	-59.8	-57.1	-50.2
государственное управление	97.9	95.8	93.8	33.3	-38.4	-56.2	-59.0	-51.5
образование	104.2	102.9	93.5	63.2	-35.7	-46.9	-45.7	-48.4
здравоохранение и предоставление социальных услуг	104.3	102.4	104.5	78.0	-37.8	-49.6	-46.2	-46.5
предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг	103.2	97.5	98.4	80.1	-32.7	-50.7	-46.3	-40.0

Примечание. Заработная плата до уплаты подоходного налога и 1% пенсионного отчисления в случае Беларуси. Сравнение заработных плат на уровне промышленности в целом недоступно.

Источник: Белстат, Российский статистический комитет.

Литература

- Всемирный банк (2010). Беларусь: показатели развития промышленности до и в период мирового кризиса. Аналитическая записка по вопросам экономической политики Беларуси: аналитическая записка: записка №3, доклад 54371-ВУ, Всемирный банк.
- Всемирный банк (2012). Страновой экономический меморандум для Республики Беларусь: экономическая трансформация для роста, отчет 66614-ВУ.
- Гайдук К. (2007). Перераспределение в Беларуси: экономический рост, рынок труда и политико-деловой цикл. В: Гайдук К., Пелипась И., Чубрик А. (ред.) *Рост для всех? Новые вызовы для экономики Беларуси*, Исследовательский центр ИПМ.
- ЕБР (2012). *Анализ экономического эффекта и институционально-правовых последствий ратификации Соглашения о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей и Соглашения о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств для государств-участников Единого экономического пространства (Беларусь, Казахстан, Россия)*, Евразийский банк развития.
- Исследовательский центр ИПМ (2012). *Бедность и социальная интеграция в Беларуси 2012*, ежегодник, Исследовательский центр ИПМ.
- Исследовательский центр ИПМ (2013). *Бедность и социально уязвимые группы в Беларуси 2013*, ежегодник, Исследовательский центр ИПМ.
- Силицкий В. (2010). От общественного договора к общественному диалогу: некоторые соображения о природе и динамике социальной контрактации в современной Беларуси. В: Гайдук К., Ракова Е., Силицкий, В. (ред.) *Социальные контракты в современной Беларуси*, Белорусский институт стратегических исследований (BISS).
- Точицкая И. (2010). Таможенный союз Беларуси, Казахстана и России: экономические последствия для Беларуси, *Аналитическая записка* РР/02/10, GET Беларусь/Исследовательский центр ИПМ.
- Чубрик А., Шиманович Г. (2013). Предложение рабочей силы в Беларуси: вызовы для экономической политики, *Дискуссионный материал* PDP/13/01, Исследовательский центр ИПМ.
- Шиманович Г. (2013). Вызовы для экономической политики Беларуси, связанные со старением населения, *Дискуссионный материал* DP/13/01, Исследовательский центр ИПМ.
- Bobrova, A., Shakhotska, L., Shymanovich, G. (2012). *Belarus Country Report: Social Impact of Emigration and Rural-Urban Migration*, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Chubrik, A., Kazlou, A. (2013). *Costs and Benefits of Labour Mobility between the EU and the Eastern Partnership Partner Countries: Belarus Country Study*, CASE, Warsaw.
- Frelak, J., Kazmierkiewicz, P. (2007). Labour Mobility: The Case of Poland. In: Smith-Bozek, J. (Ed.) *Labour Mobility in the European Union: New Members, New Challenges*. Washington DC (Center for European Policy Analysis).
- Handijski, B., Lucas, R., Martin, Ph., Guerin, S. (2010). Enhancing Regional Trade Integration in Southeast Europe, *Working paper*, 185, World Bank.
- Kadziauskas, G. (2007). Lithuanian Migration: Causes, Impacts and Policy Guidelines. In: Smith-Bozek, J. (Ed.), *Labour Mobility in the European Union: New Members, New Challenges*. Washington DC (Center for European Policy Analysis).

Kahanec, M. Zimmermann, K. (2009). Migration in an enlarged EU: A challenging solution? *European Economy - Economic Papers* 363, Directorate General Economic and Monetary Affairs (DG ECFIN), European Commission.