

УДК 351.88

Гурин Евгений Андреевич
Белорусский государственный экономический университет
gurinevgeniy12@gmail.com

Оценка возможности пополнения белорусского рынка труда за счет привлечения мигрантов в трудоспособном возрасте

Следует отметить, что, начиная с 2010 года, в Республике Беларусь наметилась негативная тенденция сокращения рабочей силы, однако данная тенденция не связана с нежеланием белорусского трудоспособного населения трудиться, но может быть объяснена уменьшением общего количества населения страны. По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, из года в год количество населения в Беларуси уменьшается, что, в случае сохранения такой динамики, приведет к превышению спроса на рабочую силу над ее предложением и, как следствие, к ухудшению экономической ситуации в стране. Учитывая тот факт, что на протяжении последних 23 лет в Республике Беларусь количество родившихся меньше, чем количество умерших, можно констатировать, что путем естественного воспроизводства населения отечественный рынок труда насыщен не будет. Правительство сталкивается с необходимостью решения данной проблемы и увеличения предложения на рынке труда, как в краткосрочной, так и долгосрочной перспективе. Для решения данной проблемы в долгосрочной перспективе, органами государственного управления принят комплекс мер, направленных на увеличение рождаемости населения, включая меры по повышению пособий семьям за каждого ребенка, реализации различных программ поддержки молодых семей. Способствуя повышению рождаемости, данные меры могут повлиять на рынок труда в Республике Беларусь в будущем, однако они являются малоэффективными для решения проблемы в краткосрочной перспективе. Более оперативно решить проблему пополнения рынка труда можно путем привлечения трудовых мигрантов в Республику Беларусь. В связи с этим в настоящее время задается множество вопросов по поводу влияния мигрантов на рынок труда. Исследованию данной проблемы посвящены научные труды отечественных и зарубежных ученых. Например, учёные-исследователи Андрей Щербак (НИУ ВШЭ – г. Санкт-Петербург) и Алексей Бессуднов (Эксетерский Университет – Англия) провели подобное исследование, в котором они пытались определить, как

выглядит этническая дискриминация на рынке труда некоторых российских городов [1-2]. Согласно исследованию, существенной статистической разницы нет между различными национальными группами и в результате был сделан вывод, что этническая дискриминация не распространена среди претендентов на рабочие места в России и в целом потери трудоспособного населения в целом можно компенсировать иностранной рабочей силой.

Возникает также вопрос, могут ли мигранты на равных правах и условиях претендовать на рабочее место на рынке труда Республики Беларусь. Для поиска ответа на вопрос, смогут ли мигранты в полной мере заменить отечественных работников, было проведено эмпирическое исследование. Вначале были сформированы резюме вымышленных соискателей из трех различных стран: Беларуси (Виталий), Польши (Евгениуш) и Узбекистана (Абдельхак). Выбор стран был обусловлен желанием проверить гипотезу, согласно которой европейские работники охотнее принимаются на работу, нежели представители Средней Азии. Для каждого соискателя были составлены идентичные резюме, которые включали следующие основные характеристики:

- окончание ГИУСТ БГУ по специальности менеджмент персонала,
- наличие прав категории В;
- владение английским и русским языками на одинаковом уровне (единственное отличие – знание 3-го языка (для белоруса – белорусский, для узбека – узбекский, для поляка - польский));
- предпочитаемая должность – «менеджер персонала» (поскольку это одна из самых распространенных вакансий на рынке труда).

Все три резюме были размещены на сайте РАБОТА.TUT.BY и отосланы различным работодателям. В конце были подсчитаны проценты откликов и отказов для каждого соискателя и сформулированы выводы относительно того, насколько равными шансами в области поиска рабочего места обладают на белорусском рынке труда иностранные граждане и граждане Республики Беларусь.

В ходе исследования резюме в общей сложности было отослано 71 фирме. Резюме Виталия было отправлено 55 раз, Абдельхака – 57 раз, Евгениуша – 56. В ходе проведения исследования возникла одна небольшая проблема: некоторые фирмы звонили лично вместо того, чтобы отсылать приглашение на портал, что значительно затруднило идентификацию фирм, откликнувшихся на резюме. Тем не менее,

данные отклики были объединены с приглашениями на сайте и рассмотрены вместе. В результате процент приглашений у Виталия составил 76,9%, у Абдельхака – 53%, у Евгениуша – 64,5%. Процент отказов в конечном итоге составил – у Виталия 15,4%, у Абдельхака – 34,8%, у Евгениуша – 26,5%. Процент игнорирования резюме составил: 7,7 % у белоруса, 12,1 % у узбека, 14,5 % у поляка. Следует отметить, что процент игнорирования не является показателем предпочтения какому-либо работнику, поскольку он скорее зависит от активности фирм на данном портале и, видимо, компании, которым было отослано резюме Евгениуша, менее активны, чем у остальных соискателей. Для наглядности результаты исследования представлены на диаграммах (рисунок 1).



Рисунок 1 – Процентное соотношение откликов на резюме соискателей различных национальностей

Примечание – Источник: собственная разработка

Следует также обратить внимание на тот факт, что, несмотря на внушительную разницу в количестве приглашений, большую часть фирм не интересует национальная принадлежность соискателей. Согласно исследованию, 26,8 % организаций выслали приглашение всем трем соискателям и только 10 % всем отказали. Отказ всем соискателям может свидетельствовать о нежелании фирм нанимать на работу кандидатов без опыта работы. Однако некоторые фирмы сделали свой выбор в пользу одного или двух претендентов. Например, 7 % фирм по какой-то причине отказали узбеку, но пригласили белоруса и поляка. Еще 7 % сделали выбор в пользу белоруса, отказав и узбеку, и поляку. Самым неожиданным

результатом исследования оказался тот факт, что некоторые белорусские фирмы (4,2%) сделали свой выбор в пользу Евгениуша. Можно предположить, что такой выбор был обусловлен знанием польского языка, который для некоторых фирм оказался более предпочтительным, нежели знание белорусского или узбекского.

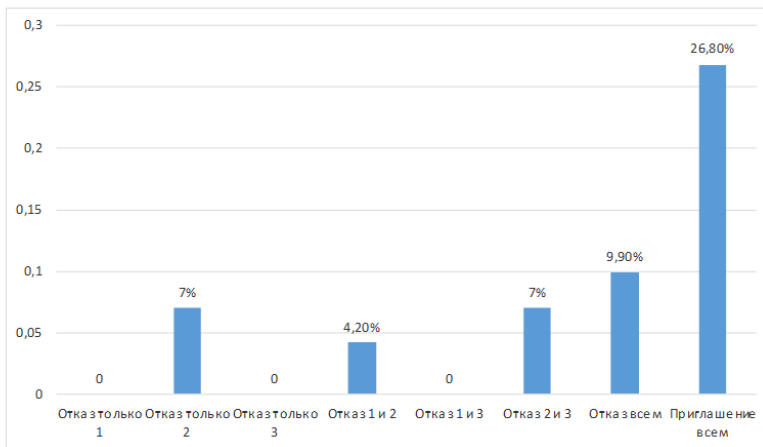


Рисунок 2 – Отклики фирм, в которые было отослано все три резюме

Примечание – Источник: собственная разработка

Исходя из полученных результатов исследования следует также отметить, что белорусские работодатели в большей степени отдают предпочтение белорусу, о чем свидетельствует соотношение числа приглашений к общему числу откликов, хотя многие из них не имеют национальных предпочтений среди соискателей. Среди компаний, в которые были отосланы все три резюме, 36,7 % фирм присылали своё решение независимо от национальности человека. Стоит отметить, что результат, полученный в результате исследования, схож с результатом исследования этнической дискриминации на российском рынке труда [2]. Таким образом, можно с определенной долей уверенности утверждать, что белорусский рынок труда может быть пополнен путем привлечения трудовых мигрантов в страну. Так как в результате исследования было выявлено, что белорусских работодателей существенно не интересует национальная принадлежность соискателей и они лояльны как к мигрантам из стран Азии, так и к прибывшим из стран Европы, следовательно, они могут на равных с отечественными специалистами претендовать на места в белорусских фирмах. На данный момент эффект от мигрантов незначительный, т.к. то количество рабочих ресурсов, которое

прибывает в Беларусь, не может компенсировать потери трудоспособного населения и выбывших специалистов (рисунки 3, 4).

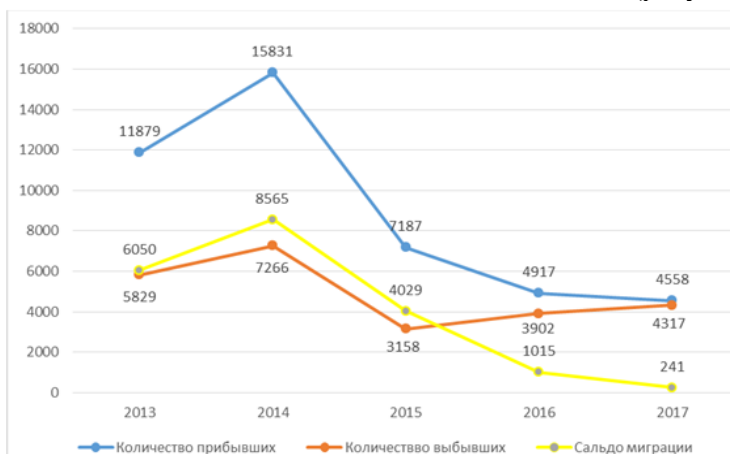


Рисунок 3 – Количество прибывших и выбывших мигрантов трудоспособного возраста по годам за период 2013-2017 гг.

Примечание – Источник: собственная разработка на основании данных Национального статистического комитета Республики Беларусь

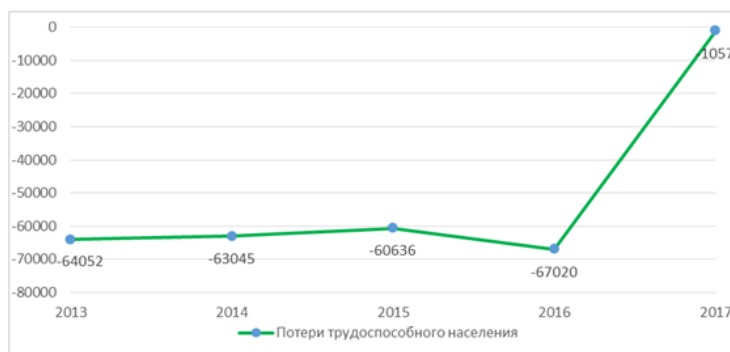


Рисунок 4 – Убыль трудоспособного населения с учетом естественной убыли и миграции в период 2013-2017 гг.

Примечание – Источник: собственная разработка на основании данных Национального статистического комитета Республики Беларусь

Как показано на рисунке 3, количество прибывших в Республику Беларусь мигрантов трудоспособного возраста уменьшается, а выбывших – увеличивается. При сохранении данной тенденции количество трудоспособного населения будет постоянно уменьшаться, что негативно скажется на экономической ситуации в стране в целом. Помимо этого, на рисунке 4 четко прослеживается устойчивая

тенденция потери трудоспособного населения в стране, темпы которой в последние годы, тем не менее, резко сокращаются (в 2017 г. убыль трудоспособного населения составила 1057 человек по сравнению со средней убылью около 63 000 человек в период с 2013 по 2016 гг.). Данный показатель отражает количество рабочей силы, которое требуется привлечь из заграницы для поддержания стабильной ситуации на рынке труда.

Таким образом, на основании проведенного исследования можно заключить, что для решения проблемы пополнения отечественного рынка трудовых ресурсов специалистами, привлеченными их других государств, необходимо увеличивать привлекательность Республики Беларусь на международной арене, стимулировать белорусские компании, развивать международные отношения и создавать оптимальные условия для «акклиматизации» иностранных работников в белорусских фирмах. Помимо этого, на данном этапе развития экономики Правительству Республики Беларусь более целесообразно развивать международные отношения со странами, где качество и уровень жизни хуже, чем в республике, поскольку специалисты из стран, где уровень жизни лучше чем в Беларуси, не имеют стимула приезжать в страну, где оплата труда ниже, чем у них на родине. Развитие сотрудничества со странами Африки и Азии благополучно скажется на притоке мигрантов в Беларусь. Предоставление высококвалифицированным мигрантам гражданства увеличит количество рабочей силы на отечественном рынке труда.

Источники литературы

1. Bessudnov, Alexey. Ethnic Hierarchy and Public Attitudes towards Immigrants in Russia./ Bessudnov, Alexey// European Sociological Review 32 (5). - 2016. – 567 – 580.
2. Bessudnov, A. Ethnic hierarchy in the Russian labour market [Electronic resource] / A. Bessudnov, A. Shcherbak, 2018 – Mode of access: <http://abessudnov.net/filestalks/hseJan2018slides.pdf> - Date of access: 10.12.2018.

Huryu Yauheni

Belarus state economic university

Assessment of the possibility of replenishing the Belarusian labor market by attracting migrants of working age

Annotation. The article analyzes the impact of foreign migrants on the labor market of the Republic of Belarus, the demand for foreign workers of Belarusian companies, identifies national preferences of Belarusian employers, suggests ways to fill the labor market with foreign migrants.

Keywords: able-bodied population, migration processes, labor market, discrimination based on nationality, international cooperation.