

§ 5.2. Рекомендации по улучшению состояния и перспектив развития рынка труда в аграрной сфере с учетом опыта ЕАЭС и ЕС

Реализация Государственной программы развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016–2020 годы определяется наличием высококвалифицированной рабочей силы, которая способна осуществлять процессы производства на высоком технико-технологическом уровне. Рынок труда в аграрной сфере имеет свои особенности и определяется комплексом условий (демографических, экономических, социальных и др.). Для своевременного решения возникающих на нем проблем необходим эффективный механизм его регулирования. В этой связи актуально проведение анализа количественных и качественных параметров формирования и развития рынка аграрного труда Беларуси, выявление тенденций и причин дисбаланса спроса и предложения.

Следует отметить, что с 1 января 2015 г. начал действовать Договор о Евразийском экономическом союзе, разделом XXVI которого регулируются вопросы трудовой миграции, в частности сотрудничество государств-членов в сфере трудовой миграции (ст. 96), трудовая деятельность трудящихся государств-членов (ст. 97), права и обязанности трудящегося государства-члена (ст. 98) [7].

Поскольку в ЕАЭС обеспечивается свобода движения товаров, а также услуг, капитала и рабочей силы, это потребовало проведения скоординированной, согласованной и единой политики в отраслях экономики стран-участниц интеграционного образования. Наряду с этим потребовалась серьезная корректировка миграционного и трудового законодательства на основе анализа и оценки прогнозов развития рынка труда и формирования согласованной социально-трудовой политики в АПК. В этой связи принципиально важное значение приобретает изучение предпосылок, тенденций и закономерностей формирования и прогнозирования развития рынка аграрного труда в условиях евразийской интеграции.

Научные исследования и опыт зарубежных стран показывают, что программы развития сельских территорий и сельского хозяйства стран ЕС нацелены на повышение качества жизни населения, снижение давления человеческой жизнедеятельности на окружающую среду, ориентированы на оптимальное использование местного потенциала и привлекательность среды обитания в сельской местности. В европейских странах накоплен положительный опыт развития крупных, средних и мелких семейных фермерских хозяйств, сформированы механизмы государственного регулирования этими хозяйствами и рынок аграрного труда, совершенствуются инструменты его регулирования. Анализ такого опыта позволит использовать передовые механизмы и приемы в становлении рыночных отношений в аграрном секторе экономики, развитии агробизнеса, создать товаропроизводителей-собственников, заинтересованных в конечных финансовых результатах.

Обоснование и разработка рекомендаций по улучшению состояния и перспектив развития рынка труда

в аграрной сфере с учетом опыта ЕАЭС и ЕС позволит обозначить направления углубления интеграции Беларуси и других государств – членов ЕАЭС в сфере социально-трудовой политики в АПК и формирования общего рынка аграрного труда, учитывать особенности формирования спроса и предложения на данном рынке.

Опыт функционирования рынка аграрного труда на примере ЕАЭС

Качество человеческого капитала в странах ЕАЭС характеризуют данные таблицы 5.2.1. Основными показателями, по которым определялся рейтинг стран по уровню человеческого развития, являлись ожидаемая продолжительность жизни, продолжительность обучения и валовой национальный доход на душу населения. Кроме того, в интегрированном индексе учитываются данные об уровне социальной защищенности, показатели здоровья и культурного развития населения, состояния преступности, охраны окружающей среды, участия людей в принятии решений.

Данные таблицы 5.2.2 показывают, что трудовой потенциал сельской местности ЕАЭС распределен неравномерно, что связано с различным уровнем социально-экономического, исторического, культурного развития стран-участниц интеграционного объединения. Такие страны, как Армения, Казахстан, Кыргызстан имеют долю сельского населения выше средней по ЕАЭС, а Беларусь и Россия теряют воспроизводственный потенциал сельской местности. Лидером по удельному весу сельского населения является Кыргызстан (66,1 %). Однако общей тенденцией для всех стран является снижение доли сельского населения в общей численности населения страны.

В отношении структуры распределения сельского населения по возрастным группам следует отметить, что потенциальное совокупное предложение на рынке труда в сельской местности (трудовые ресурсы) формируется, прежде всего, за счет населения в трудоспособном возрасте. Потенциал развития имеют при этом Казахстан и Кыргызстан, где доля лиц младше трудоспособного возраста наибольшая. Следует подчеркнуть, что в этих странах сохраняются высокие показатели воспроизводства населения и высокая доля населения группы 0–14 лет. А это является источником демографического потенциала. Россия и Беларусь имеют отрицательный прирост населения и усиливающиеся процессы депопуляции. Разница в уровне жизни и в экономическом развитии населения между странами интегрированного образования будет в перспективе мотивировать миграцию из Армении и Кыргызстана.

Анализ структуры занятости в странах ЕАЭС в различных отраслях экономики показывает, что в 2012 г. аграрная отрасль занимала меньший удельный вес в Беларуси и России, в остальных странах региона она достаточно высокая. Следует отметить, что в 2016 г. доля

Таблица 5.2.1. Индекс человеческого развития стран ЕАЭС, 2017 г.

Страна	Группа ИЧР по уровням	Место в рейтинге	Значение
Армения	Высокий	83	0,755
Беларусь	Очень высокий	53	0,808
Казахстан	Очень высокий	58	0,800
Кыргызстан	Средний	122	0,672
Россия	Очень высокий	49	0,816

Примечание. Таблица составлена по данным [35].

Таблица 5.2.2. Численность и структура населения в странах – участниках ЕАЭС (на начало года)

Страна	2015 г.				2018 г.				Сельское население 2018 г. к 2015 г.	
	городское		сельское		городское		сельское		%	п. п.
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%		
Армения	1 912,9	63,5	1 097,7	36,5	1 895,8	63,8	1 076,9	36,2	96,5	-0,8
Беларусь	7 325,0	77,3	2 155,9	22,7	7 412,1	78,1	2 079,7	21,9	102,0	-0,9
Казахстан	9 837,0	56,5	7 578,7	43,5	10 423,6	57,4	7 733,8	42,6	105,8	-0,2
Кыргызстан	1 986,8	33,7	3 908,3	66,3	2 121,0	33,9	4 135,7	66,1	98,9	-0,4
Россия	108 282,2	74,0	37 985,1	26,0	109 326,9	74,4	37 553,5	25,6	99,7	-0,3
ЕАЭС	129 343,9	71,0	52 725,7	29,0	131 179,4	71,4	52 579,6	28,6	98,1	-0,2

Примечание. Таблицы 5.2.2–5.2.4 составлены по данным Департамента статистики Евразийской экономической комиссии [6].

населения, занятого в сельском хозяйстве стран региона, уменьшилась по сравнению с 2012 г. (рис. 5.2.1).

В целом отраслевая структура занятости населения в странах ЕАЭС характеризуется более высокой долей работающих в сфере услуг. Иными словами, происходит трансформация структуры занятости: сокращение доли работников сельского хозяйства и отраслей материального производства и их рост в сфере услуг.

Так как сельское хозяйство занимает особое место в экономике стран – участниц ЕАЭС и относится к числу основных секторов народного хозяйства, определяющих условия поддержания жизнедеятельности общества, занятости населения, обеспечения продовольственной безопасности, то возникает необходимость обобщения тенденций развития сельских территорий и рынка аграрного труда в них, выявления общих и специфических национальных проблем, решение которых позволит углубить интеграционные процессы, диверсифицировать сельскую экономику и повысить уровень благосостояния сельских жителей.

Основными производителями сельскохозяйственной продукции в Армении и Казахстане являются хозяйства населения (самозанятые), в то время как в Кыргызстане преобладают крестьянские (фермерские) хозяйства, в России и в большей степени в Беларуси – крупные сельскохозяйственные организации, что в некоторой степени является сдерживающим фактором интеграции и ориентирует на поиск механизмов кооперации организационных структур в едином экономическом пространстве ЕАЭС.

В таблице 5.2.3 показаны соотношения размеров заработной платы в аграрной отрасли стран ЕАЭС к средней в экономике. В Беларуси данный показатель является наиболее высоким среди стран региона. Однако в государствах – членах ЕАЭС сохраняются значительные отраслевые различия в уровне оплаты труда, а оплата в сельском, рыбном и лесном хозяйстве является наиболее низкой (табл. 5.2.4).

Следует отметить, что одним из элементов интеграции между странами ЕАЭС стала трудовая миграция, регулированию которой следует уделять первостепенное внимание. Эти процессы соответствуют оценке тенденций, которые прозвучали на Всемирном экономическом форуме в Давосе 20 января 2016 г., где более половины экспертов сошлись во мнении, что масштабная недобровольная миграция может стать ключевой опасностью в мире [17]. Несомненно, процессы миграции оказывают огромное влияние на национальные рынки труда и занятость.

Эксперты выделяют три направления миграции: поселенческая, экономическая, селективная [14]. Преобладающими в мире являются принципы селективного отбора конкретных групп специалистов и кадров массовых профессий. Новый этап социально-экономического развития снижает емкость национальных рынков труда и их заинтересованность в большом притоке даже квалифицированных работников. Причинами тому являются неопределенность ситуации на локальных рынках труда, усиление дисбаланса создаваемых рабочих мест с потребностью в них, значительная дифференциация в вопросах трудоустройства.

По оценкам экспертов, в ЕАЭС принимающими рабочую силу странами являются Россия и Казахстан, а Беларусь, Армения, Кыргызстан, а также Казахстан являются ее поставщиками. Более детально это подтверждают данные международной миграции населения в (из) сельской местности в странах – участниках ЕАЭС.

Одной из главных проблем формирования общего рынка труда в рамках ЕАЭС является доминирование неофициальных каналов трудоустройства. Причиной тому являются сложные процедуры получения официального разрешения на работу в России и Казахстане. Теневой рынок трудоустройства является фактором развития целых отраслей в стране-реципиенте (например, строительства). Кроме того, отсутствие учета трудовой миграции не способствует формированию

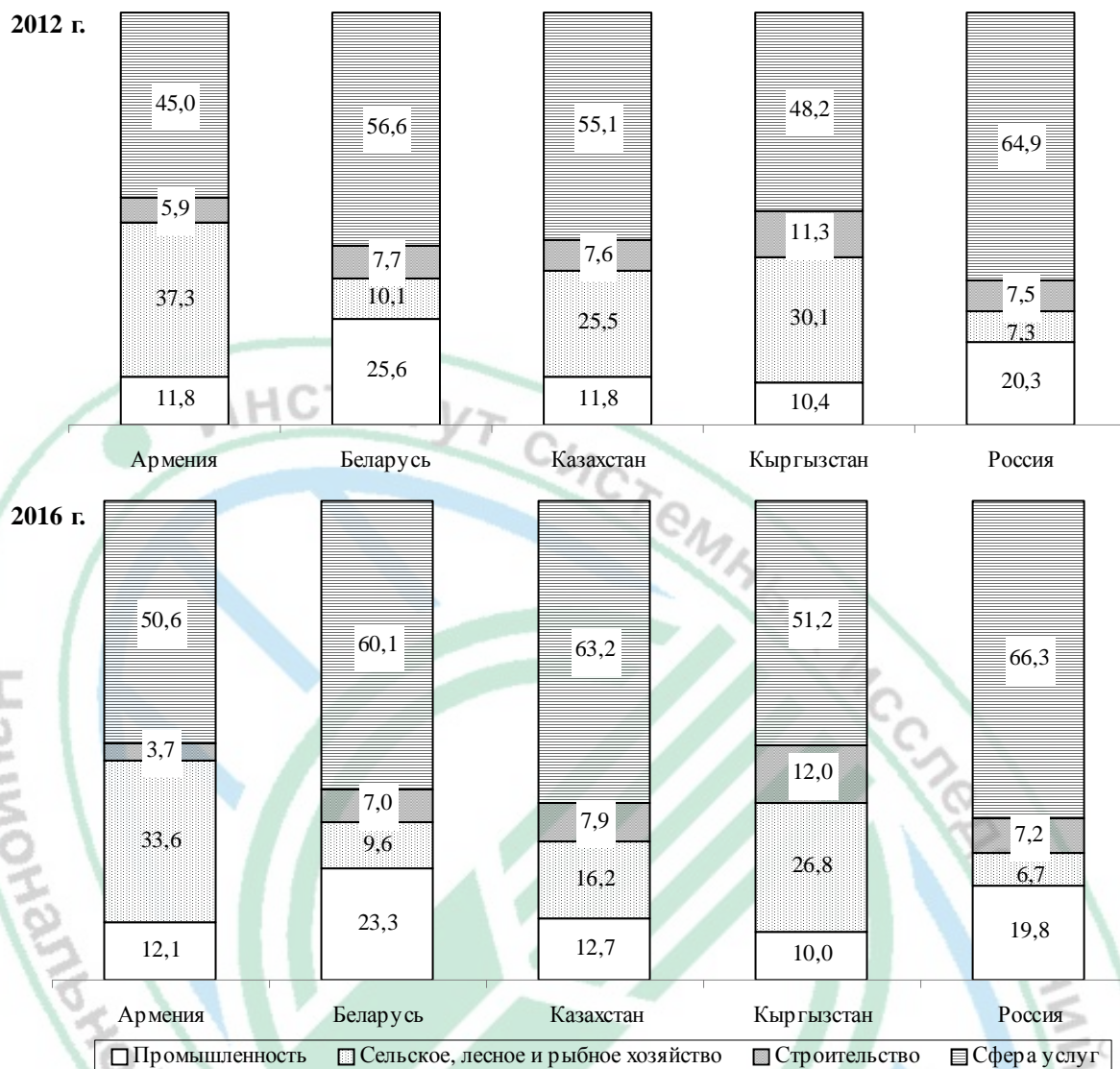


Рис. 5.2.1. Структура занятости населения стран ЕАЭС в 2012 и 2016 гг., %

Примечание. Рисунок составлен по данным Департамента статистики Евразийской экономической комиссии [6].

Таблица 5.2.3. Среднемесячная номинальная заработная плата в сельском, лесном и рыбном хозяйстве и в среднем в экономике стран ЕАЭС

Заробатная плата	Год				2017 г. к 2012 г., %
	2012	2014	2016	2017	
Армения					
В сельском, лесном и рыбном хозяйстве, долл. США	251	240	250	251	100,0
Средняя в экономике, долл. США	350	381	393	404	115,4
Соотношение, %	71,7	63,0	63,6	62,1	–9,6 п. п.
Беларусь					
В сельском, лесном и рыбном хозяйстве, долл. США	331	449	254	303	91,5
Средняя в экономике, долл. США	439	590	361	426	97,0
Соотношение, %	75,4	76,1	70,4	71,1	–3,7 п. п.
Казахстан					
В сельском, лесном и рыбном хозяйстве, долл. США	342	371	236	279	81,6
Средняя в экономике, долл. США	679	675	416	463	68,2
Соотношение, %	50,4	55,0	56,7	60,2	9,8 п. п.
Кыргызстан					
В сельском, лесном и рыбном хозяйстве, долл. США	113	113	135	140	123,9
Средняя в экономике, долл. США	228	229	207	228	100,0
Соотношение, %	49,6	49,3	65,2	61,4	11,8 п. п.
Россия					
В сельском, лесном и рыбном хозяйстве, долл. США	455	467	321	431	94,7
Средняя в экономике, долл. США	857	856	549	871	101,6
Соотношение, %	53,1	54,6	58,5	64,2	11,1 п. п.

Таблица 5.2.4. Отношение среднемесячной номинальной заработной платы к заработной плате в среднем по стране по основным видам экономической деятельности в 2017 г., %

Отрасль	Страна				
	Армения	Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Россия
<i>Сельское, лесное и рыбное хозяйство</i>	62,1	71,1	60,4	61,5	64,3
Строительство	107,3	99,5	128,8	84,0	88,0
Оптовая и розничная торговля	77,3	93,5	96,6	89,1	80,1
Транспорт и складирование	84,8	98,8	128,3	144,3	113,7
Информация и связь	230,6	288,8	147,0	179,7	147,3
Финансовая и страховая деятельность	216,6	172,1	198,1	210,8	218,5
Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	120,4	121,5	83,0	116,0	111,1
Образование	64,6	69,0	64,1	70,8	77,3
Здравоохранение и социальные услуги	75,3	76,2	72,1	63,5	81,3
В среднем по стране	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

системы контроля процессов перемещения рабочей силы в пространстве ЕАЭС.

Опыт Европейского союза

Интеграционным образованием ЕС накоплен большой опыт взаимодействия государства и бизнеса по формированию общего рынка труда и реализации инструментов по его регулированию [4, 5, 12, 13, 30, 33, 34].

Разнообразные природно-климатические условия, неоднородное распределение природных ресурсов и степени их освоения; многонациональный состав проживающего населения, социальные, культурные и религиозные факторы; неравноценные экономические ресурсы; сложная многоуровневая административно-территориальная организация, представляющая три уровня регионов NUTS (стандарт территориального деления стран для статистических целей) – факторы, которые характеризуют особенности формирования и функционирования рынка труда ЕС. Он развивается в условиях усиливающихся процессов старения населения (увеличение продолжительности жизни, рост доли лиц старших возрастов) и падения темпов естественного прироста. Старение общества приводит к снижению предложения рабочей силы и обуславливает рост нагрузки на экономически активное население. Сокращение уровня безработицы всегда находится в числе приоритетных задач скоординированной европейской стратегии развития. Для этого органы регулирования ЕС создают правовые и организационные механизмы, совершенствуют инструментарий регулирования рынка труда с учетом демографических и миграционных процессов.

Международная миграция населения оказывает важное влияние на рынок труда стран ЕС. С одной стороны, мигранты восполняют трудовые ресурсы стран-реципиентов, что позволяет поддерживать функционирование отраслей, трудоустройство в которые не пользуется спросом у местного населения (сельское хозяйство в их числе); с другой – возрастающая численность иммигрантов ведет к обострению различного рода конфликтов, появлению теневой экономики и обостряет ряд проблем, связанных с ростом субурбанизации.

В основе регулирования занятости и рынка труда в странах ЕС лежит концептуальный подход к преимущественному стимулированию предложения рабочей

силы посредством общего снижения налогов в целях стимулирования деловой активности при одновременном ограничении социальных (трансфертных) платежей [12].

Система стимулирования экономической активности населения в странах ЕС основана на следующих элементах:

- активизация поиска работы через экономические санкции (например, через сокращение пособий по безработице);

- использование гибких форм занятости и надомной работы;

- вовлечение в трудовую деятельность лиц старше трудоспособного возраста;

- совершенствование организации труда и более эффективное использование рабочего времени.

Меры по стимулированию экономической активности населения в странах ЕС выступают составной частью программ занятости и направлены на сокращение бюджетных расходов, стимулирование экономической активности населения, снижение уровня безработицы.

Мониторинг и регулирование европейского рынка труда на уровне интеграционного объединения осуществляется Комитетом по занятости и социальным вопросам. В него входят представитель Европейской комиссии и по два представителя от каждой страны – члена ЕС. В компетенцию данной организации входит выработка общей стратегии по вопросам политики занятости и координация ее на национальных уровнях, мер по стимулированию межгосударственного сотрудничества.

Главным институтом политики занятости в ЕС выступает Европейский социальный фонд – финансовая организация, основанная в 1960 г. для финансирования мероприятий по обеспечению занятости и свободы перемещения рабочей силы в странах ЕС. Главная цель ее деятельности – содействие развитию и адаптации рынка труда к происходящим в экономике структурным изменениям посредством развития профессионального образования и повышения квалификации, содействия социальному и гендерному равенству возможностей трудоустройства (акцентируя внимание на преодолении безработицы среди молодежи), создания новых рабочих мест.

В ряде новых стран ЕС остается высоким уровень безработицы, сохраняются серьезные структурные проблемы на рынках труда, недостаточный объем предложения

внутреннего рынка труда, низкий уровень внутрирегиональной миграции рабочей силы. Решение таких проблем видится в развитии *межгосударственного сотрудничества стран ЕС в сфере подготовки и повышения квалификации кадров*.

Незаконная трудовая миграция требует разработки и принятия комплекса совместных мер по выработке единых правил ужесточения ответственности за использование труда нелегальных мигрантов. Здесь показателен опыт ЕС, где в 2009 г. была принята Директива о санкциях и мерах, применимых к работодателям незаконно пребывающих граждан третьих стран. В документе зафиксировано специальное положение о запрете любого трудоустройства нелегальных мигрантов, предусмотрены требования к работодателям и разработан перечень мер, применяемых к нарушителям этих требований. Особо подчеркивается, что в случае выявления нарушений такие работодатели лишаются права на получение различных видов государственных льгот, помощи и дотаций, а также права участвовать в размещении государственных заказов.

Опыт ЕС показывает, что европейские страны применяют и такой способ регулирования миграционных потоков, как легализация незаконных мигрантов. Это позволяет в ряде случаев оказывать положительное влияние на рынок труда, размеры налоговых поступлений в бюджет, на характер миграционных процессов.

Следует отметить, что принцип свободного передвижения рабочей силы, лежащий в основе создания ЕС, дает возможность гражданам интеграционного объединения работать в другой стране сообщества без необходимости получения разрешения на работу, проживать там, с этой целью оставаться в стране даже после окончания трудовых отношений и пользоваться правом на трудоустройство, достойные условия труда и все социальные и налоговые льготы наравне с гражданами страны проживания [9]. Исследования показывают, что законодательные положения ЕС по координации социального обеспечения не предполагают замены положений национальных систем социального обеспечения единым европейским законодательством. Вместо унификации национальных систем социального обеспечения нормы ЕС предусматривают их *координацию* посредством взаимодействия административных органов институтов социального страхования. Кроме того, двусторонние или многосторонние соглашения в сфере социального обеспечения между государствами ЕС остаются допустимыми.

Трудовая интеграция и Беларусь

При формировании Единого экономического пространства (ЕЭП) сторонами был учтен опыт предыдущих годов, а также ряд аспектов, необходимых для формирования общего рынка рабочей силы. Это нашло отражение в разработке и принятии специальных соглашений в области регулирования трудовой миграции, подписанных Российской Федерацией, Республикой Беларусь и Республикой Казахстан и вступивших в силу 1 января 2012 г. Данные документы включают: Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов

и членов их семей; Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств.

Данные соглашения стали правовой основой для формирования интегрированного рынка труда на пространстве ТС и ЕЭП, закрепили свободу передвижения рабочей силы между странами сообщества и предусмотрели недопущение дискриминации при трудоустройстве и других условий труда и занятости. Принятые соглашения определили правовой статус трудящихся-мигрантов и значительно упростили порядок пребывания и трудовой деятельности на территориях государств сообщества.

Так, Концепция социального развития Союзного государства Беларуси и России на 2011–2015 гг. содержала разделы: 1) политика общего рынка труда; 2) политика оплаты труда и повышения уровня жизни населения; 3) миграционная политика; 4) политика в сфере образования; 5) демографическая политика [22]. Как результат – граждане двух государств пользуются равными правами в социально-трудовой сфере.

В рамках ЕврАзЭС (2000–2014 гг.) с целью координации программ в социально-гуманитарной сфере и для более эффективной интеграции была разработана Концепция согласованной социальной политики (утверждена 18 апреля 2007 г. решением XVIII заседания Межгосударственного Совета ЕврАзЭС на уровне глав правительств). В ней были определены этапы и механизмы ее реализации, а также выработаны направления согласованной политики членов сообщества в области труда и занятости, социального обеспечения и страхования, трудовой миграции, образования и профессиональной подготовки и т. д.

Сопоставление нормативно-правовой базы подтверждает наличие значительных противоречий в вопросах формирования общего рынка труда. Так, в соответствии с Договором о Евразийском экономическом союзе трудовая деятельность граждан из стран данного объединения должна осуществляться без учета ограничений по защите национальных рынков труда [7]. Однако в Государственной программе «Здоровье народа и демографическая безопасность Республики Беларусь» на 2016–2020 годы разработаны мероприятия по регулированию внешней миграции в интересах развития общества [21]. Реализация положений документа предполагает:

использование избирательного подхода к привлечению иммигрантов, основанного на учете возраста, а также инвестиционного и образовательного потенциала данных лиц;

предоставление финансовой поддержки иностранным семьям и специалистам при переезде, а также в период обустройства;

рациональное расселение иммигрантов (преимущественно в районах, постоянно нуждающихся в трудовых ресурсах).

Проведенный анализ и оценка важнейших направлений формирования рынка аграрного труда в Республике Беларусь показали, что конъюнктура спроса и предложения в рамках конкретного регионального рынка может значительно различаться, поскольку воспроизводство

рабочей силы, формирующее объем и структуру ее предложения, имеет территориальный характер, а динамика и структура спроса на нее – преимущественно отраслевой.

Изучение основ формирования рынка аграрной рабочей силы Республики Беларусь показывает, что спрос на нее в АПК обуславливается потребностью его предприятий и отраслей, а предложение – исходя из территориальной численности и структуры населения. При этом важными аспектами формирования предложения рабочей силы на рынке выступают частные домашние хозяйства, учреждения образования и демографические факторы, в то время как спрос в большей степени определяется экономическими параметрами развития предприятий и отраслей АПК.

Оценка важнейших направлений формирования рынка аграрной рабочей силы позволяет утверждать, что за 2000–2017 гг. структура спроса и предложения претерпела определенные изменения, а именно сокращение численности и удельного веса занятых трудовых ресурсов в сельском хозяйстве, рост образовательного уровня аграрных кадров и объемов их подготовки, увеличение среднего возраста работников отрасли, сохраняющийся высокий уровень текучести кадров. Вместе с тем в сельской местности получила дальнейшее развитие занятость в сфере услуг (транспорт и связь, торговля и общественное питание, здравоохранение и получение социальных услуг).

Исследования показали, что разбалансированность региональных рынков рабочей силы обостряет проблемы занятости населения и трудовых ресурсов в аграрной сфере экономики. Причина такого дисбаланса заключается в отсутствии финансовых ресурсов в ряде сельскохозяйственных организаций, которые формируются по остаточному принципу, что, в свою очередь, влияет на уровень заработной платы в отрасли. Работников, с одной стороны, не привлекают имеющиеся вакансии в связи с несовпадением в ожидании уровня заработной платы и условиями труда, перспектив на данном рабочем месте, с другой – возросли требования к образовательному и профессиональному уровню работников при трудоустройстве на модернизированные рабочие места.

Количественный принцип подготовки кадров, лежащий в основе действующей системы аграрного образования, не учитывает количественного и качественного соотношения предложения и спроса кадров на рынке и по инерции продолжает готовить кадры по устаревшим планам. Это приводит к тому, что значительная часть выпускников вынуждена трудоустраиваться в иные сферы деятельности. Поэтому потенциал аграрных образовательных учреждений используется не только для аграрного рынка рабочей силы, но и для удовлетворения спроса на иных рынках.

С другой стороны, сложность работ, появление нового поколения высокотехнологичных машин и механизмов обуславливают необходимость улучшения качественного состава работников сельскохозяйственного производства, так как организации, переходящие на новые методы ведения производства, использование современной техники, сталкиваются с нехваткой на рынке высококвалифицированных кадров.

В этой связи долгосрочная политика воспроизводства кадров для аграрной сферы в условиях научно-технических изменений должна быть ориентирована на постоянный мониторинг потребностей предприятий АПК и усиление практической ориентированности образования на целевую подготовку кадров. Функции работодателей при этом должны заключаться в определении приоритетов подготовки специалистов, формировании спроса на востребованные специальности и профессии.

Предыдущими исследованиями установлено, что демографические процессы на селе развиваются в условиях значительной дифференциации размещения трудовых ресурсов в территориальном разрезе. В некоторых регионах наблюдается их недостаток, в других регионах имеется излишек. При этом особую остроту приобретает текучесть кадров, так как развитие рынка труда в аграрной сфере будет происходить в условиях количественной и качественной несбалансированности спроса и предложения. Это предопределяет выработку новых инструментов мотивации высококвалифицированных кадров, которые будут соответствовать профессиональному и интеллектуальному уровню развития работников.

Рекомендации по улучшению состояния и перспектив развития рынка труда в аграрной сфере с учетом опыта ЕАЭС и ЕС

Как показывают проведенные нами исследования становления рынка труда стран ЕС, свободное перемещение трудовых ресурсов и их трудоустройство может спровоцировать следующие сценарии развития рынка труда, включая сельский и аграрный:

в тех отраслях, где спрос на труд превышает предложение, уровень занятости увеличится;

в отраслях с полной занятостью может произойти замещение отечественных трудовых ресурсов иностранными, так как при невысоких размерах заработков местные жители будут вытеснены мигрантами, готовыми работать за меньшую плату;

в отраслях, где происходит создание совместных предприятий, торговых объединений и консорциумов, возможно привлечение высококвалифицированных сотрудников, имеющих опыт работы с прогрессивными технологиями и современным оборудованием.

Развитие интегрированного рынка труда требует повышения гибкости трудовых отношений, использования *новых форм организации труда и занятости*. В связи с этим для примерной оценки последствий трудовой миграции целесообразным представляется изучение данных, касающихся дифференциации доходов населения, спроса на рабочую силу в регионах Беларуси и государств ЕАЭС, сегментации численности работающих мигрантов применительно к отраслям отечественной экономики. Это поможет сделать предварительные выводы о том, из каких стран, в каком количестве и в какие отрасли устремится поток мигрантов, а также спрогнозировать воздействие данного явления на демографическую ситуацию.

Для оценки конъюнктуры рынка аграрного труда нами предложено использовать *методику интегральной*

оценки индикаторов его состояния. Такая рейтинговая оценка, во-первых, позволит оценить качественные показатели посредством приведения их к количественным с возможностью сравнения; во-вторых, покажет место, занимаемое той или иной страной в регионе ЕАЭС; в-третьих, поможет понять, по каким показателям данный рынок труда отстает или, наоборот, опережает другие страны. Кроме того, такая методика помогает из разнообразной и обширной статистической информации выбрать ту, которая обеспечит научно обоснованную оценку страновых систем и представит ее в простом подчиненном практическим управленческим задачам виде. Подобная методика может выступать как часть сравнительного анализа территорий стран, так и небольшим фрагментом информационно-аналитической системы управления развитием рынка труда.

Система показателей для оценки состояния рынка аграрного труда нами сгруппирована в блоки (спрос, предложение, цена рабочей силы, уровень безработицы) и включает ряд индикаторов. Для определения рейтинга применяется метод многомерной средней. Рассчитывается степень отклонения значений выбранных показателей по каждой стране от среднего значения данных показателей по ЕАЭС в целом. Далее осуществляется расчет сводного рейтинга стран по отдельным блокам показателей, характеризующих уровень развития рынка труда. На основе показателей, фактически достигнутых странами, методом многомерного сравнительного анализа рассчитывается сводный рейтинг. Полученные стандартизированные коэффициенты возводятся в квадрат, а из суммы квадратов извлекается квадратный корень. Рассчитанное значение представляет собой сводный рейтинг, который учитывает значения всех показателей отдельного блока. Для отражения значимости каждого из показателей и их пропорциональности в целях построения интегрального рейтинга стран по уровню развития рынка труда рассчитывается среднегеометрическая величина.

В результате расчетов по вышеприведенной методике возможно получить интегральные индексы развития отдельных рынков аграрного труда по странам. На основе частных интегральных индексов синтезируется итоговый индекс интегральной оценки состояния общего рынка аграрного труда стран – участниц ЕАЭС.

Одним из факторов, препятствующих формированию общего рынка труда, является недостаточная правовая урегулированность вопросов пенсионного обеспечения при работе в других государствах – членах ЕАЭС. Сложность урегулирования данных вопросов заключается в разных подходах к финансированию пенсионной системы и распределению пенсионных средств в каждом из этих государств. Кроме того, системы пенсионного обеспечения отличаются пенсионным возрастом, размерами и источниками пенсионных отчислений и др.

По информации Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [19], в настоящее время ведется работа над проектом многостороннего договора о пенсионном обеспечении между государствами – членами ЕАЭС, целями которого являются предоставление

равных прав в сфере пенсионного обеспечения, защита приобретенных трудящимися пенсионных прав на территории государств-членов, а также развитие сотрудничества в сфере пенсионного обеспечения между государствами-членами.

В целях формирования организационно-экономических механизмов реализации этих предложений требуется координация органов управления, в компетенцию которых входит регулирование вопросов занятости, сельского хозяйства и сельского развития. Такая координация будет охватывать межправительственное сотрудничество по вопросам занятости, рынка труда, рабочей среды и трудового законодательства.

Предполагается, что реализация разрабатываемого договора о пенсионном обеспечении между государствами – членами ЕАЭС будет способствовать дальнейшему развитию взаимовыгодного сотрудничества, устранению барьеров на пути свободного движения рабочей силы в пределах ЕАЭС, привлечению высококвалифицированных работников и предпринимателей, росту деловой активности путем предоставления гражданам государств-членов гарантий пенсионного обеспечения.

Проведенные исследования позволили систематизировать рекомендации по улучшению состояния и перспектив формирования единого рынка труда, и аграрного в частности, с позиций выявленных проблем, анализа и оценки процессов, происходящих на рынке труда, предложить решения и спрогнозировать результат от их внедрения.

1. Создание общего рынка труда потребует решения вопросов в образовательной сфере. В качестве первоочередных вопросов выступают сближение (сопоставимость) образовательных и профессиональных стандартов и взаимное признание дипломов об образовании, ученых степеней и званиях. Это создаст предпосылки для формирования единого поля профессионального образования и подготовки кадров для АПК. С этой целью также предусматривается разработка нормативно-правовой базы для обеспечения взаимного доступа граждан государств – членов ЕАЭС к поступлению (на равных основаниях или на основе квот) в сельскохозяйственные учебные заведения и единых программ переподготовки и повышения квалификации кадров по основным специальностям АПК.

2. Требуют обоснования механизмы полноценного использования преимуществ общего рынка труда стран ЕАЭС. Главная цель трудовой интеграции – более полное использование *преимуществ международного разделения труда* в условиях глобализации. Поэтому здесь важна разработка экономических стимулов, направленных на эффективное использование совокупного трудового потенциала стран ЕАЭС.

Опираясь на опыт ЕС, следует отметить, что потенциал *межгосударственного сотрудничества* в сфере управления миграцией на постсоветском пространстве остается нереализованным. Однако развитие ЕАЭС требует усиления такого сотрудничества в качестве важного направления укрепления региональной интеграции и миграционного взаимодействия с учетом стратегических

интересов всех стран-участниц. При таком взаимодействии важно определить роль международной трудовой миграции для *стран происхождения* (доноров) и выработать формы межгосударственного сотрудничества. Таковой может являться обеспечение более организованных и безопасных для мигрантов форм участия в региональном рынке труда.

3. Эксперты едины во мнении о целесообразности создания *регионального консультационного центра* как неофициального форума заинтересованных государств постсоветского пространства, действующего на регулярной основе. В его состав рекомендовано включить представителей правительств, бизнеса, институтов гражданского общества и экспертов. Цель его деятельности заключается в достижении единого мнения о сути миграционных процессов, связывающих постсоветские государства; содействии правительствам в вопросах совершенствования механизмов управления миграцией и оценке перспектив миграционного сотрудничества; создании платформы по обмену положительным опытом в области международной миграции.

Предметом деятельности такого консультационного центра должна явиться идентификация общих интересов и проблем в следующих направлениях: вклад миграции в развитие экономики участвующих стран, формирование общего рынка труда и миграционной инфраструктуры, обеспечение прав мигрантов, борьба с торговлей людьми.

Как основу создания общего рынка труда необходимо развивать *легальные механизмы трудоустройства*. В качестве таковых могут выступать программы сезонной, краткосрочной и долгосрочной трудовой миграции; организованного набора иностранных работников в странах выезда; специальные программы для домашних работников и т. д. Реализация их должна осуществляться через развитую официальную миграционную инфраструктуру, включая сеть государственных и частных агентств занятости (как это функционирует в странах Северной Европы, ряде регионов ЕС), и сети информационных и консультационных услуг для мигрантов.

4. Наличие объективной информации о миграционной ситуации и ее тенденциях выступает главным условием цивилизованной миграционной политики стран – участниц ЕАЭС. Однако, как показывает анализ, миграционная статистика на примере Республики Беларусь не полностью отражает масштаб миграционных потоков, их вектор и структуру, что не способствует формированию объективного мониторинга масштабов миграционных потоков. Это, в свою очередь, препятствует принятию взвешенных решений в области миграционной политики. Кроме того, требует решения проблема демпинга заработной платы в отраслях концентрации мигрантов, что также порождает проблему эксплуатации мигрантов и торговли людьми. Здесь важна реализация принципа *равной оплаты за равный труд для мигрантов и национальных работников*, что требует осуществления контроля над работодателями, привлекающими иностранную рабочую силу.

5. Перспективы дальнейшего присоединения стран СНГ к ЕАЭС будут во многом определяться их интересом

к свободной трудовой миграции своих граждан и возможностями их трудоустройства на региональном рынке труда [30]. Однако перспективы интеграции будут предопределяться снятием имеющихся противоречий между положениями Договора о ЕАЭС и национальными законодательствами (как это видно на примере Республики Беларусь). Следует учитывать, что переход к глубокой интеграции стран ЕАЭС и дальнейшее присоединение новых членов **ограничивается национальными интересами** действующих и потенциальных членов интеграционных объединений.

Заключение

Формирование механизма привлечения рабочей силы в *конкретные регионы с дефицитом кадров и крупными инвестиционными проектами* может выступать предложением по устранению такого противоречия. В перспективе это предопределяет создание под эгидой ЕАЭС открытой базы данных вакансий по отраслям и предприятиям, а также системы профессиональной переподготовки кадров в соответствии с потребностями единого рынка труда ЕАЭС.

Исследования показывают, что легальная трудовая миграция имеет множество позитивных социально-экономических эффектов как для страны-реципиента (например, для России как принимающей стороны): восполняется дефицит рабочей силы, особенно на рабочих местах с тяжелыми условиями труда, решаются демографические проблемы; так и для стран-доноров рабочей силы: значительный поток денежных переводов, поступающих от трудовых мигрантов.

В этой связи для обоснования потребности в рабочей силе целесообразно осуществлять расчеты балансов трудовых ресурсов по единой для всех стран ЕАЭС методике. Необходимым условием является формирование единых подходов между странами ЕАЭС к понятию и классификации мигрантов, а также создание унифицированной системы обработки статистической информации и обмена ее между странами интеграционного сообщества [15].

Практика показывает, что создание в странах ЕАЭС межгосударственных учебно-методических центров по подготовке квалифицированных кадров по единым программам и методикам для работы в условиях интеграции по востребованным профессиям и квалификации позволит обеспечить сопоставимость трудовых функций. А это выступит условием устранения диспропорций в оплате труда и дискриминации трудовых мигрантов в социально-трудовой сфере. Наличие системы единых социальных нормативов для трудовых мигрантов стран ЕАЭС позволит создать преимущества более эффективного и прозрачного перераспределения и использования совокупного трудового и интеллектуального потенциала стран ЕАЭС.

Образование должно выступать основным социально-экономическим инструментом углубления интеграции в ЕАЭС. Единый рынок труда объективно требует общих подходов в подготовке кадров, однако, как показывает практика, в настоящее время единая образовательная система в ЕАЭС отсутствует.

Формирование инновационной экономики, которая требует квалифицированных рабочих и высококвалифицированных специалистов, является приоритетным направлением развития ЕАЭС. Стартовые условия для формирования инновационных экономик стран ЕАЭС значительно уступают экономически развитым странам. Согласно данным Глобального индекса инноваций за 2017 г. (The Global Innovation Index), по версии французского исследовательского института INSEAD, в рейтинге 127 стран Россия занимает 45 место, Беларусь – 88, Армения – 59, Казахстан – 78, Кыргызстан – 95 [28]. Для всех стран ЕАЭС характерен низкий уровень финансирования НИОКР и отсутствие института финансирования коммерциализации. Это предопределяет целесообразность развития инновационной инфраструктуры и единого образовательного пространства. В связи с этим важно сформировать благоприятные условия для стимулирования миграции высококвалифицированных специалистов. Создание *единого рынка труда* высококвалифицированных специалистов возможно только через механизмы инновационной и образовательной инфраструктуры.

Результатом станет обеспечение единого социального пространства, включая функционирование общего рынка труда. Свобода передвижения рабочей силы и формирование единого рынка труда ЕАЭС ставит своей целью: достижение баланса объединенного рынка труда; сокращение теневого рынка труда и объемов незаконной миграции, социальной напряженности; рост инвестиционной привлекательности стран ЕАЭС. Интеграция рынков труда должна осуществляться наряду с другими формами интеграции (производственной, финансовой, инфраструктурной), что открывает новые экономические возможности для участвующих стран, и быть сопряженной с расширением технологической кооперации.

Список использованных источников

1. Аналитический отчет по итогам научного семинара «Международная миграция населения на постсоветском пространстве: тенденции, последствия и перспективы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://demography.econ.msu.ru/about/passed_events/Article.20180122111304_2091/. – Дата доступа: 15.05.2018.
2. Безбородова, Т. М. Трудовая миграция и экономическая интеграция Западной Европы / Т. М. Безбородова // Сибирский торгово-экон. журн. – 2012. – № 4. – С. 21–25.
3. Бисеков, А. Т. Рынок труда в аграрной сфере: тенденции и перспективы развития: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / А. Т. Бисеков. – Алматы, 2010. – 43 л.
4. Букаева, М. С. Особенности регулирования рынка труда в условиях глобализации / М. С. Букаева // Вестн. ОГУ. – 2013. – № 8. – С. 13–18.
5. Гостомски, Э. Реиндустриализация в странах ЕС: методы и факторы успеха / Э. Гостомски, Т. Михаловски // Экономика и управление. – 2016. – № 3. – С. 46–50.
6. Департамент статистики Евразийской экономической комиссии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_

makroec/dep_stat/Pages/default.aspx. – Дата доступа: 06.02.2018.

7. Договор о Евразийском экономическом союзе [Электронный ресурс]: в ред. договоров от 10.10.2014 г., 23.12.2014 г. (ред. от 11.04.2017 г.), Протокола от 08.05.2015 г. // КонсультантПлюс: Версия 4016.00.51 / ООО «Юр-Спектр». – Минск, 2017.

8. Дубовик, А. К. Проблемы евразийской интеграции в социально-трудовой сфере / А. К. Дубовик // Общая история единения народов. Роль лидеров Казахстана и Беларуси в становлении и развитии независимых государств: материалы Междунар. науч. конф., Минск, 25 марта 2015 г. / отв. ред. А. И. Лойко. – Минск: БНТУ, 2015. – С. 127–132.

9. Информация о пенсионном обеспечении трудящихся-мигрантов в странах Европейского союза [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/useful_links/Documents/Информация%20о%20пенсионном-%20обеспечении%20трудящихся%20в%20странах%20ЕС.pdf. – Дата доступа: 28.09.2018.

10. Иришев, Б. Будущее ЕАЭС: сложный поиск равновесия и спроса / Б. Иришев, М. Ковалев // Вестн. ассоциации белорус. банков. – 2014. – № 31–32. – С. 9–20.

11. Ким, Е. Особенности процессов трудовой миграции на примере Казахстана и Узбекистана [Электронный ресурс] / Е. Ким. – Режим доступа: <https://ru.ictsd.org/bridges-news/мосты/news/особенности-процессов-трудовой-миграции-на-примере-казахстана-и-узбекистана>. – Дата доступа: 15.05.2018.

12. Клавдиенко, В. П. Регулирование рынка труда в странах ЕС: национальный и наднациональный аспекты / В. П. Клавдиенко // Менеджмент в России и за рубежом. – 2008. – № 5. – С. 63–68.

13. Клещ, В. Россия и ЕС: опыт регулирования регионального развития / В. Клещ // Проблемы теории и практики управления. – 2018. – № 2. – С. 57–63.

14. Комаровский, В. В. О трудовой миграции в современных условиях [Электронный ресурс] / В. В. Комаровский. – Режим доступа: <https://ru.ictsd.org/bridges-news/мосты/news/o-трудовой-миграции-в-современных-условиях>. – Дата доступа: 15.05.2018.

15. Котляров, Н. Н. Проблемы и перспективы свободного движения рабочей силы / Н. Н. Котляров, Л. В. Левченко, П. В. Алексеев // Мировая экономика. – 2015. – № 12(133). – С. 137–142.

16. Кузьмина, Е. М. Зачем нужен единый рынок труда в ЕАЭС? Аналитический доклад [Электронный ресурс] / Е. М. Кузьмина, И. В. Ивахнюк // Центр изучения перспектив интеграции. – М.: ЦИПИ, 2017. – 52 с. – Режим доступа: <https://ru.scribd.com/document/360049095/Зачем-нужен-единый-рынок-труда-в-ЕАЭС>. – Дата доступа: 06.02.2018.

17. Лутохина, Э. А. Глобальные тренды современного рынка труда и занятости как вызовы для экономики Беларуси / Э. А. Лутохина // Проблемы управления. – 2018. – № 1(67). – С. 70–73.

18. Миграция населения в Республике Беларусь за 2017 год: стат. бюл. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск, 2018. – 67 с.

19. Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/activity/>. – Дата доступа: 12.09.2018.
20. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/. – Дата доступа: 06.05.2018.
21. О Государственной программе «Здоровье народа и демографическая безопасность Республики Беларусь» на 2016–2020 годы [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 14 марта 2016 г., № 200 // КонсультантПлюс: Версия 4016.00.07 / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2017.
22. Об итогах реализации Концепции социального развития Союзного государства на 2011–2015 гг. [Электронный ресурс]: резолюция Высшего Государственного Совета Союзного государства, 30 июня 2017 г., № 1 // КонсультантПлюс: Версия 4016.00.51 / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2017.
23. Пашкевич, О. А. Миграционные процессы и их влияние на демографический состав сельского населения / О. А. Пашкевич // Сб. науч. тр. «Проблемы экономики». – 2015. – Вып. 2 (21). – С. 113–123.
24. Перспективы развития единого рынка труда в ЕАЭС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eurasian-studies.org/archives/4704>. – Дата доступа: 06.02.2018.
25. Радюк, М. Е. ЕАЭС: свобода передвижения рабочей силы / М. Е. Радюк // Промышленно-торговое право. – 2015. – № 5. – С. 72–75.
26. Рынок труда в России трансформируется в пользу граждан стран ЕАЭС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mc.mos.ru/press-center/news-migration-policy/detail/3926705.html>. – Дата доступа: 06.02.2018.
27. Рынок труда ЕАЭС: будут ли нашим гастарбайтерам начислять пенсии дома [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.sb.by/articles/distsionnyy-smotritel.html>. – Дата доступа: 06.02.2018.
28. Рязанцев, С. В. Два сценария развития миграционной ситуации в ЕАЭС в условиях усиления экономической интеграции [Электронный ресурс] / С. В. Рязанцев, А. А. Тер-Акопов. – Режим доступа: <https://ru.ictsd.org/bridges-news/мосты/news/два-сценария-развития-миграционной-ситуации-в-еаэс-в-условиях-усиления>. – Дата доступа: 22.02.2018.
29. Сгадова, В. С. Концепция согласованной социальной политики государств-членов ЕвразЭС / В. С. Сгадова // Инновационные технологии управления: материалы 66-й студ. науч.-техн. конф. / редкол.: Г. М. Бровка [и др.]; Белорус. нац. техн. ун-т. – Минск: БНТУ, 2010. – С. 197–199.
30. Сутырин, В. Страны СНГ будут сближаться с Евразийским союзом для доступа к единому рынку труда [Электронный ресурс] / В. Сутырин. – Режим доступа: <http://eurasia.expert/strany-sng-budut-sblizhatsya-s-evraziyskim-soyuzom-dlya-dostupa-k-edinomu-rynku-truda/>. – Дата доступа: 15.05.2018.
31. Тарасевич, С. Б. Евразийский экономический союз: проблемы и направления развития региональной экономической интеграции / С. Б. Тарасевич, И. А. Полякова // Вестн. Полоцкого гос. ун-та. Сер. Д. Экономические и юридические науки. – 2017. – № 14. – С. 27–31.
32. Топилин, А. В. Миграция и общий рынок труда ЕАЭС: вызовы и пути интеграции / А. В. Топилин // Миграция и социально-экономическое развитие. – 2016. – Т. 1. – № 1. – С. 39–62.
33. Bojnec, S. Agricultural and Rural Labour Markets in the EU Candidate Countries of Croatia, Former Yugoslav Republic of Macedonia and Turkey [Electronic resource] / S. Bojnec. – Mode of access: http://aei.pitt.edu/58509/1/Factor_Markets_6.pdf. – Date of access: 16.09.2018.
34. Herman, E. Improving agricultural performance for the working poverty reduction in the European Union / E. Herman // Agricultural Economics. – 2016. – № 62. – P. 247–259.
35. Human Development Indices and Indicators 2018 Statistical Update [Electronic resource]. – Mode of access: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update.pdf. – Date of access: 17.09.2018.