

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РЫНКА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

LABOUR MIGRATION AND ITS INFLUENCE ON THE COMPETITIVENESS OF THE WORKFORCE MARKET

В статье исследованы основные виды и направления трудовой миграции, качественный состав трудовых мигрантов, а также законодательная база регулирования миграционных потоков. Особое внимание уделено внешней трудовой миграции, а также ее положительным и отрицательным последствиям. Проанализировано влияние трудовой миграции на конкурентоспособность молдавских предприятий. Показано соотношение позитивного и негативного влияния миграции на деятельность предприятия. Проанализированы условия труда молдавских мигрантов.

Ключевые слова: внутренняя и внешняя миграция, мигранты, миграционные потоки, конкурентоспособность, рынок рабочей силы.

У статті досліджено основні види та напрями трудової міграції, якісний склад трудових мігрантів, а також законодавча база регулювання міграційних потоків. Особливу увагу приділено зовнішній трудовій міграції, а також її позитивним та негативним наслід-

кам. Проаналізовано вплив трудової міграції на конкурентоспроможність молдавських підприємств. Показано співвідношення позитивного та негативного впливу міграції на діяльність підприємства. Проаналізовано умови праці молдавських мігрантів.

Ключові слова: внутрішня й зовнішня міграція, мігранти, міграційні потоки, конкурентоспроможність, ринок робочої сили.

The article examines the main types and directions of labour migration, the qualitative choice of labour migrants, as well as the legislative framework that regulates the migration flow. A particular attention is paid to external labour migration, to its positive and negative consequences. The article also examines the influence of labour migration on the competitiveness of Moldovan enterprises; the ratio of the positive and negative impact of migration on the activity of the enterprise. The working conditions of Moldovan migrants are analyzed as well.

Key words: internal and external migration, migrants, migration flows, competitiveness, labour market.

УДК:331.556.4

Мовилэ И.В.

д.э.н., доцент кафедры
экономических наук

Бэлцкий государственный университет
имени Алеку Руссо

Постановка проблемы. Современное развитие рыночных отношений предприятий и организаций в условиях глобализации и интернационализации бизнеса расширяют и дифференцируют трудовые миграционные потоки, в которые вовлечены практически все страны мира. Международная трудовая миграция охватывает все больше различных областей и отраслей хозяйствования экономических агентов. Страны и регионы независимо от их социально-экономического развития и уровня жизни населения, вовлекаются в миграционные процессы, выступая в качестве принимающей либо отдающей (донорской) стороны. Вместе с тем неравномерность развития национальных экономик и стран в составе континентов порождает проблемы и противоречия регулирования миграционных потоков. Действующие соглашения между странами касательно трудовых мигрантов не в полной мере учитывают моменты социального и трудового характера, что ущемляет права и качество жизни мигрантов в принимающей стране.

С другой стороны, трудовые мигранты формируют предложение рабочей силы на мировых и региональных рынках труда [8, с. 25]. Этот процесс находится под влиянием определенных факторов и имеет соответствующие последствия, которые отражаются на качестве и конкурентоспособности национальных рынков труда, что требует подробного исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучению трудовой миграции и миграционных

потоков, а также управлению ими уделяется внимание ученых и исследователей. В экономической литературе акцентируется внимание на исследовании и выявлении проблем миграции, а также качественного состава трудовых мигрантов. К числу отечественных и зарубежных ученых, изучающих различные аспекты трудовой миграции, необходимо отнести таких, как А. Быркэ, Д. Бабэрэ, Р. Билсброу, А. Гудыма, Г. Гаденко, Д. Делеу, В. Дораш, Е. Долгих, Л. Евдокимова, Л. Зават, В. Мошняга, В. Мунтяну, Ф. Спинеи, Д. Капур, М. Люкк, К. Тамас, В. Теоса, А. Топилин, Г. Руснак.

Так, В. Мошняга, Л. Евдокимова и Л. Зават исследовали трудовую и коммерческую миграцию населения РМ, а также политику принимающих стран [6, с. 170–182]. У. Сидоренко и А. Коман акцентировали внимание на проблемах «утечки мозгов». Г. Руснак выявил и исследовал мотивы трудовой миграции, а В. Дораш проанализировал основы государственной политики в области трудовой миграции [6, с. 57–65].

Следует отметить, что проблемам регулирования трудовой миграции уделяется особое внимание на законодательном уровне Молдовы. Так, в 2008 году Правительством РМ был принят закон о трудовой миграции, который определяет нормы трудовой миграции, права и обязанности иностранных работников, а также условия трудоустройства иностранных граждан; регулирование временного трудоустройства граждан РМ за рубежом, а также нормы по регулированию дея-

тельности частных агентов по трудоустройству за рубежом [4, с. 4–8]. На государственном уровне обозначены негативные (потеря человеческого капитала, в том числе высококвалифицированных специалистов, разрыв семейных связей, рост неравенства на местах) и позитивные последствия миграции (повышение доходов индивидуальных мигрантов и их семей, приобретение новых навыков и знаний, возможность начать собственное дело и др.).

Постановка задания. Являясь важной категорией экономических отношений, трудовая миграция не может рассматриваться как изолированная часть, поскольку трудовые потоки не только имеют определенную направленность, но и характеризуются тесной взаимосвязью с политическими, социальными, экономическими факторами как принимающей страны, так и страны-донора. Итак, возникает необходимость проведения подробного анализа трудовой миграции и влияния факторов на миграционные потоки, что является целью статьи.

Изложение основного материала исследования. Известно, что трудовая миграция является важным элементом рынка рабочей силы любого государства. Согласно оценкам некоторых специалистов трудовая миграция представляет собой негативный фактор [2, с. 198–202; 7, с. 152]. Однако с учетом дисбаланса спроса и предложения на рынке труда и избытка неквалифицированной

рабочей силы трудовая миграция призвана смягчить негативные последствия, что расценивается в условиях регионального развития как положительный фактор. При этом внешняя трудовая миграция как трансфер денежных средств позволяет пополнять бюджеты домохозяйств и национальной экономики. При этом следует учитывать, что трудовая миграция носит как официальный, так и неофициальный характер. И если передвижение официальных трудовых мигрантов подлежит обязательной регистрации и учету, то неофициальную трудовую миграцию проанализировать очень сложно.

Согласно данным Национального Бюро по Статистике РМ (НБС) численность официальных трудовых мигрантов Молдовы, находящихся за границей на работе или в поисках работы, в 2016 году составила 319,0 тыс. чел., из которых 120,9 тыс. чел. в возрасте 25–34 лет (37,9% от общей численности мигрантов), 212,3 тыс. чел. являются мужчинами, 106,7 тыс. чел. – женщинами [5, с. 146]. Мигранты из сельской местности составляют 224,9 тыс. чел., а из городской местности – 94,1 тыс. чел.

Распределение трудовых мигрантов по уровню образования и по полу представлено на рис. 1. Большинство трудовых мигрантов имеет среднее профессиональное, лицейское образование или окончило гимназию. По данным НБС значительная часть трудовых мигрантов уехала на работу

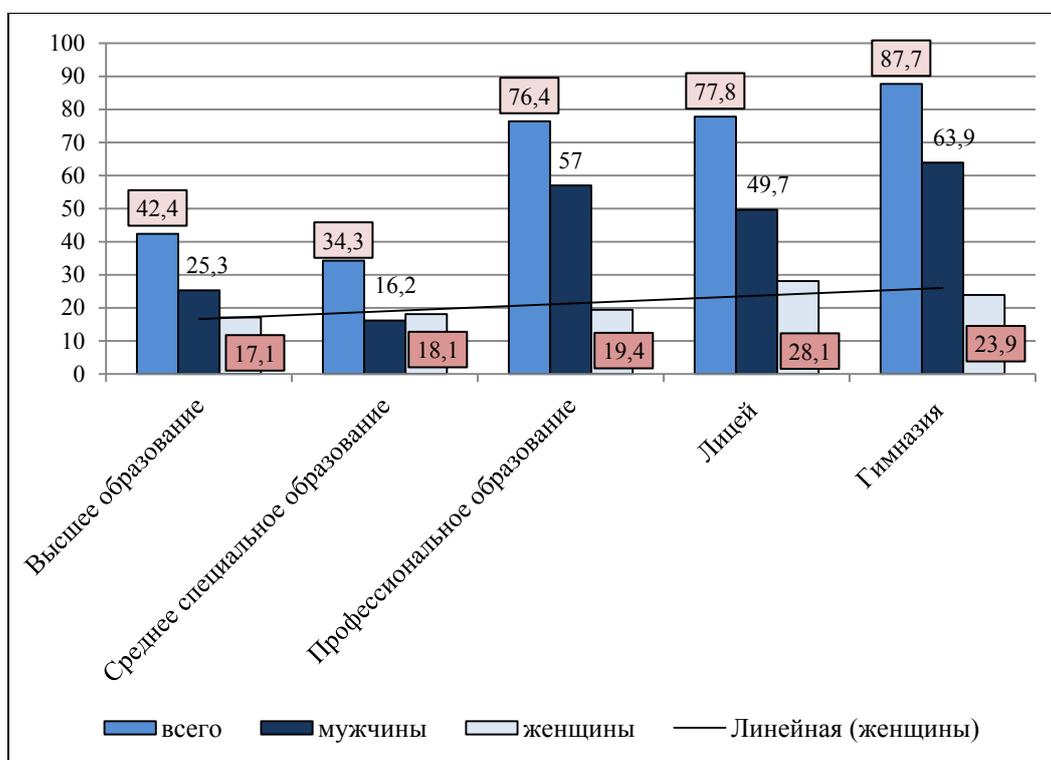


Рис. 1. Распределение трудовых мигрантов по уровню образования и полу (тыс. чел.)

Источник: разработано автором на основе источника [5, с. 151]

в Россию (184,8 тыс. чел., или 57,9%), Италию (49,6 тыс. чел.), Турцию (10,4 тыс. чел.), Израиль (9,9 тыс. чел.). И если в Россию в основном уезжают мужчины (143,0 тыс. чел.) с профессиональным образованием лица или гимназии, то в Италию и Турцию – женщины по направлению «социальные услуги». Причем уезжают женщины в фертильном возрасте, что негативно отражается на демографической ситуации в стране.

В территориальном аспекте наибольший удельный вес трудовых мигрантов зарегистрирован из Центрального региона (100,5 тыс. чел., или 30,9%), Северного региона (97,6 тыс. чел., или 30,0%), Южного региона (93,9 тыс. чел., или 28,8%). В то время как из мун. Кишинэу в 2015 году выехали 33,5 тыс. чел. (10,3%) трудовых мигрантов [5, с. 162].

С целью подробного изучения влияния трудовой миграции на конкурентоспособность рынка рабочей силы проведено социологическое исследование на предприятиях РМ. В опросе приняли участие более 800 респондентов из 150 предприятий. По результатам проведенного опроса позиция работников предприятий в отношении внешней трудовой миграции, то есть выезда на работу за пределы Республики Молдова или въезда в нашу страну работников из других стран, является в большинстве случаев позитивной: 62,7% респондентов относятся к трудовой миграции исключительно положительно, 21,8% респондентов относятся к ней отрицательно. При этом 14,5% респондентов одобряют выезд наших граждан на работу за пределы страны, а только 5,5% респондентов одобряют въезд в нашу страну иностранных рабочих.

Вместе с тем на деятельность предприятия трудовая миграция имеет в основном негативное влияние, на что указывают 75,5% респондентов. Эмигрируя, работники уносят с собой знания и умения, производственные секреты, инвестиции, вложенные предприятием в обучение и продвижение работников. В этом случае не только теряется квалифицированный работник, но и снижается конкурентоспособность коллектива, предприятия, отрасли в целом. Иммиграция приносит на предприятия новые методы, технологии, принципы и процедуры работы, что имеет значение для формирования инновационной политики предприятия. Аналогичный эффект получает предприятие от работников, побывавших по обмену опытом за границей или на курсах переподготовки кадров на зарубежных предприятиях.

Результаты исследований показывают, что большинство показателей предприятия все же подвергается негативному влиянию миграции. Отрицательное воздействие миграция оказывает, по мнению респондентов, на:

1) объем производства/продаж продукции (54,5% респондентов);

2) прибыльность и рентабельность производства/продаж (53,6% респондентов);

3) уровень производственных/трудовых затрат (48,2% респондентов).

Необходимо отметить, что касательно производительности труда работников мнения респондентов разделились пропорционально, а именно 32,7% респондентов отметили позитивное влияние миграции на производительность труда работников, 33,6% отметили негативное влияние, а 29,1% утверждают, что миграция не влияет на производительность труда работников.

Соотношение негативного и позитивного влияния миграции на показатели деятельности предприятия показано на рис. 2.

Вместе с тем позитивное влияние трудовая миграция оказывает на инвестиции в персонал (этот факт отметили 39,1% респондентов), то есть предприятия увеличивают суммы, отчисляемые на обучение, переобучение, повышение квалификации, тренинги. Также положительное влияние миграция оказывает на стратегии развития профессионального потенциала работников предприятия, программы рыночно ориентированного обучения, то есть их модификации в соответствии с имеющимися изменениями.

Несмотря на то, что опрос проводился среди постоянных работников, при предоставлении возможности уехать на работу в другую страну 54,5% респондентов ответили утвердительно; 28,2% респондентов не высказали желания уехать на работу в другую страну; 16,4% респондентов затрудняются ответить. Следовательно, при предоставлении благоприятных макроэкономических возможностей, открытии границ для свободной трудовой миграции или предоставлении более высокой оплаты труда отечественные предприятия рискуют потерять квалифицированных работников.

Причинами трудовой миграции респонденты называют:

1) возможность заработать большее количество денег (53,6% респондентов);

2) возможность повысить уровень жизни (42,7% респондентов);

3) ознакомление с другой культурой, языком, историей, народами (20% респондентов);

4) возможность развития карьеры и/или получения образования (19,1% респондентов);

5) возможность уехать из страны по политическим, экономическим, национальным, расовым, социальным и другим мотивам (18,2% респондентов);

6) перспективу остаться на постоянное место жительства (17,3% респондентов).

Основной причиной, по которой работники не будут уезжать на работу за границу, является то,

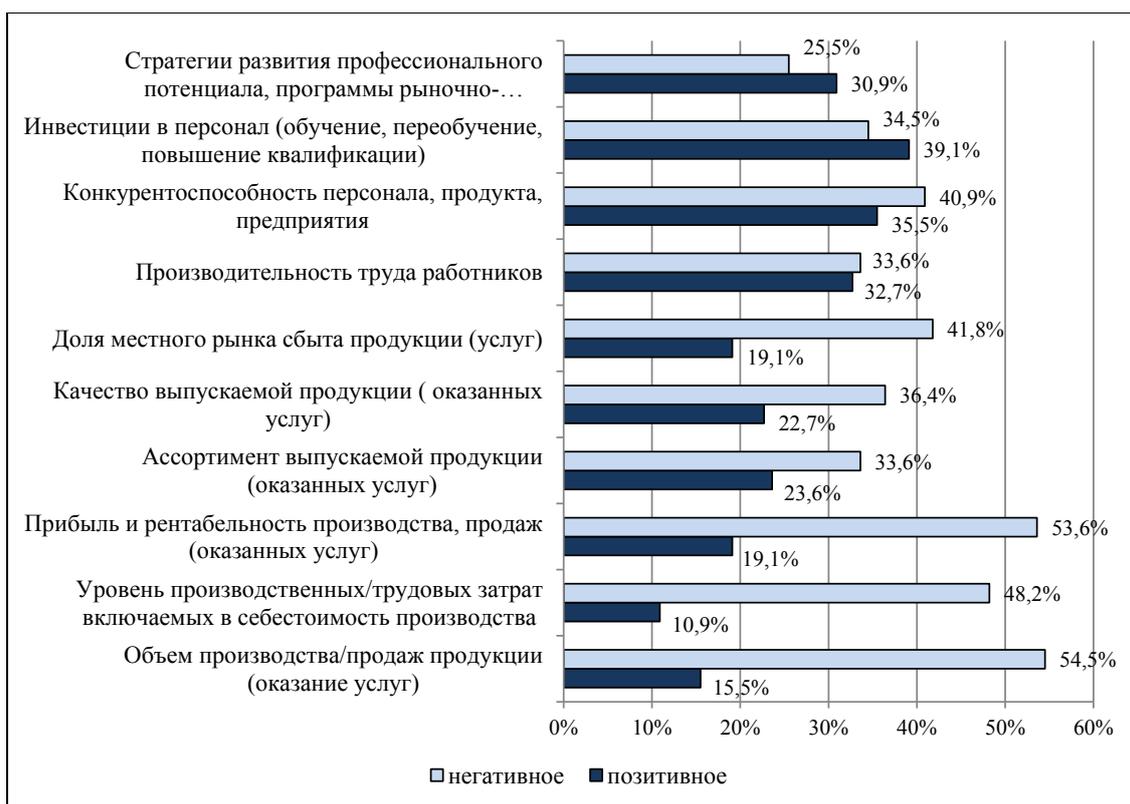


Рис. 2. Соотношение негативного и позитивного влияния миграции на показатели деятельности предприятия (оценка респондентов), %

Источник: разработано автором на основе результатов социологического опроса

что в своей стране они не останутся без работы и доходов (это отметили 16,4% респондентов). Другими причинами отказа от трудовой миграции были такие:

- 1) «перспектива работать по специальности за границей очень мала, а работа разнорабочим меня не устает» (11,8% респондентов);
- 2) «меня устраивают моя заработная плата и доходы моей семьи» (11,8% респондентов);
- 3) «мне сложно выучить иностранный язык, а без языка в чужой стране перспектив немного» (10,9% респондентов);
- 4) «боюсь потерять здоровье и трудоспособность на тяжелых работах» (10% респондентов);
- 5) «я являюсь патриотом своей страны, несмотря на изменения, в том числе негативные, происходящие в ней» (8,2% респондентов).

При этом большинство респондентов понимает, что, мигрируя, работники снижают уровень конкурентоспособности персонала предприятия, на что указали 72,7% респондентов.

Вместе с тем, по данным НБС, большинство трудовых мигрантов, до миграции имело оплачиваемое рабочее место (33,9% от общего числа мигрантов), вело домохозяйство (32%) или участвовало в семейном бизнесе (20,3%). Причем основным мотивом трудовой миграции 326,7 тыс. чел., или 76,5%, назвали низкую заработную

плату, а только 37,5 тыс. чел, или 8,8%, – отсутствие рабочих мест в соответствии с квалификацией [5, с. 250]. Отсутствие окупаемости образования и издержки упущенных возможностей у трудовых мигрантов остаются теми же, если бы они остались в стране, поскольку 341,4 тыс. чел., или 80,0% трудовых мигрантов, согласно результатам исследования, не запросили в принимающей стране признание дипломов об образовании. Причем их большинство (107,7 тыс. чел.) составляют люди в возрасте от 25 до 34 лет.

Находясь на работе за границей, 64,5% трудовых мигрантов из Молдовы работают без заключения индивидуального трудового договора, а только 26,3% заключили трудовой договор, причем из них 75% составляют трудовые мигранты, которые уехали в Россию. Это говорит о том, что трудовые мигранты не могут рассчитывать на социальную и медицинскую помощь в случае необходимости. При этом ежемесячные денежные переводы большинства трудовых мигрантов (35,7%) своим семьям составляют в среднем до 500 долл. США, или около 10 тыс. лей. Только 2,6% мигрантов перечисляют семьям суммы в 1 000 и более долл. США. Из 168,9 тыс. чел. вернувшихся в Молдову трудовых мигрантов только 27% указали мотивом семейную ответственность, 10,4% трудовых мигрантов не нашли работу за

Внутренняя миграция рабочей силы, связанная со сменой места жительства (чел.)

Регион	Прибыло			Убыло			Сальдо		
	2014 год	2015 год	2016 год	2014 год	2015 год	2016 год	2014 год	2015 год	2016 год
Всего	35 849	38 671	33 324	35 849	38 671	33 324	0	0	0
Мун. Кишинэу	13 082	12 923	13 445	8 434	8 781	7 562	4 648	4 142	5 883
Северный регион	8 276	9 568	7 079	9 772	10 803	9 061	-1 496	-1 235	-1 982
Центральный регион	8 214	9 866	7 863	10 380	11 600	10 095	-2 166	-1 734	-2 232
Южный регион	3 641	4 050	3 065	5 159	5 399	4 728	-1 518	-1 349	-1 663
Гагаузия	687	746	781	916	879	882	-229	-133	-101

Источник: разработано автором на основе источника [100, с. 39]

границей, а 9,4% указали как причину возвращения проблемы со здоровьем.

Вместе с тем лица, которые находились за рубежом на работе и приехали в Молдову, в настоящее время находятся в состоянии поиска работы. По данным специального обследования НБС “Forța de muncă în Republica Moldova” («Рабочая сила в Республике Молдова») в 2016 году этой категории людей насчитывается 319,0 тыс. чел., из которых 31,1 тыс. чел. проживают в мун. Кишинэу, 86,9 тыс. чел. – в Северном регионе, 103,1 тыс. чел. – в Центральном регионе, 97,9 тыс. чел. – в Южном регионе [3, с. 82].

Рынок труда также находится под влиянием внутренней миграции, которая связана с изменением места жительства. По данным НБС ежегодно внутренняя миграция в РМ охватывает более 30 тыс. чел. и имеет неустойчивую тенденцию к изменению как количества внутренних мигрантов, так и места их передвижения. Так, если в столицу страны прибывает больше, чем убывает, то наблюдается приток или положительное сальдо внутренней миграции. В остальных регионах, наоборот, сальдо будет отрицательным (табл. 1).

Как показано в табл. 1, внутренняя миграция в целом по РМ в 2016 году составила 33,3 тыс. чел., уменьшившись по сравнению с предыдущим годом на 5,3 тыс. чел., что обусловлено миграцией населения из регионов в столицу. Так, положительное сальдо внутренней миграции наблюдается только в мун. Кишинэу (5 883 чел. в 2016 году), где миграция по сравнению с предыдущим годом увеличилась на 1 741 чел., а по регионам сальдо является отрицательным.

Наибольшее отрицательное сальдо за весь анализируемый период зафиксировано в Центральном регионе, затем следуют Северный регион, Южный регион и Гагаузия.

Выводы из проведенного исследования. Анализ трудовой миграции и факторов, влияющих на нее, позволил сделать такие выводы:

1) трудовая миграция оказывает влияние на конкурентоспособность рынка рабочей силы как принимающей стороны, так и страны-донора;

2) по официальным данным, значительную часть населения Молдовы в трудоспособном возрасте составляют трудовые мигранты, причем наибольший удельный вес людей из сельской местности;

3) большинство трудовых мигрантов составляет неквалифицированную рабочую силу со средним профессиональным образованием лица или гимназии;

4) позиция работников предприятий касательно внешней трудовой миграции в целом является позитивной, а ее влияние на деятельность предприятия является в большей степени негативным; позитивное влияние трудовая миграция оказывает на инвестиции в персонал, а также на стратегии развития профессионального потенциала работников предприятия;

5) большинство трудовых мигрантов до миграции имело оплачиваемое рабочее место, вело домохозяйство или участвовало в семейном бизнесе; отсутствие окупаемости образования и издержки упущенных возможностей у трудовых мигрантов остаются такими же, как если бы они остались в стране;

6) находясь на работе за границей, большинство трудовых мигрантов работает без заключения трудового договора, социальной и медицинской помощи; ежемесячные денежные переводы большинства трудовых мигрантов своим семьям составляют в среднем до 500 долл. США;

7) внутренняя миграция также оказывает влияние на конкурентоспособность рынка рабочей силы.

Таким образом, трудовая миграция влияет как положительно, так и отрицательно на конкурентоспособность рабочей силы. При этом существует необходимость пересмотра и совершенствования политики касательно трудовой миграции, которая позволит управлять миграционными потоками, усиливая факторы позитивного воздействия (инвестиции в персонал, стратегии развития профессионального потенциала работников предприятия, программы рыночно ориентированного обучения и др.) и уменьшая влияние факторов негативного воздействия.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Cotelnic A. Asigurarea competitivității firmei prin educația antreprenorială. *Analele Academiei de Studii Economice a Moldovei*. Ediția a XI –a. Chișinău: Editura ASEM, 2011. C. 25–30.
2. Bîrcă A. Impactul reformelor economice asupra evoluției pieței muncii din Republica Moldova. *Republica Moldova: 20 ani de reforme: conferința științifică internațională*. Chișinău: Editura ASEM, 2011. P. 198–202.
3. Forța de muncă în Republica Moldova. *Ocupare și Șomaj*. Chișinău: Editura Biroului Național de Statistică, 2016. 164 p.
4. О трудовой миграции: Закон РМ от 10 июля 2008 года № 180-XVI с изменениями на 26 августа 2018 года.
5. Статистический сборник Республики Молдова. Кишинев: изд. НБС, 2016. 566 с.
6. Мошняга В. Население Молдовы и трудовая миграция: состояние и современные формы. Кишинев: Молдавский гос. ун-т, 2000. 200 с.
7. Павленко В. Рынок труда, занятость, безработица. Москва: издательство Московского университета, 2004. 240 с.
8. Рощин С., Разумова Т. Теория рынка труда: учебно-методическое пособие. Москва: изд. ТЕИС, 1999. 192 с.

REFERENCES:

1. Cotelnic A. Ensuring a company's competitiveness through entrepreneurial education. In: *Annals of the Academy of Economic Studies of Moldova*. Edition XI. Kishinev: ASEM Publishing house, 2011. p. 25–30.
2. Birca A. The impact of economic reforms on labor market developments in the Republic of Moldova. In: *Republic of Moldova: 20 years of reforms: International Scientific Conference*. Kishinev: ASEM Publishing house, 2011, p. 198–202.
3. Labor force in the Republic of Moldova. *Employment and Unemployment*. Kishinev: National Bureau of Statistics Publishing house, 2016. 164 p.
4. "On labor migration" Law of the Republic of Moldova, No. 180-XVI of 10 July 2008 with amendments from 26.08.2018.
5. Statistical compendium of the Republic of Moldova. Kishinev, National Bureau of Statistics Publishing house, 2016. 566 p.
6. Moshniaga V. The population of Moldova and labor migration: state of the art and modern forms. Kishinev, "Moldova State University" Publishing house, 2000. 200 p.
7. Pavlenko V. Labor market, employment, unemployment. Moscow: "Moscow University" Publishing house, 2004. 240 p.
8. Roshchin S., Razumova T. Theory of the labor market. Teaching guide. Moscow: "TEIS" Publishing house, 1999. 192 p.

Movilă I.V.

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economic Sciences,
Alec Russo State University of Bălți, Republic of Moldova

**LABOUR MIGRATION AND ITS INFLUENCE
ON THE COMPETITIVENESS OF THE WORKFORCE MARKET**

The article examines the main types and directions of labour migration, the qualitative composition of labour migrants, as well as the legal framework for regulating migration flows. The international labour migration covers various areas and branches administered by different economic agents. Countries and regions are involved in this migration processes. However, the uneven development of national economies generates problems and controversies in the regulation of migration flows. Special attention is paid to the problems of regulating labour migration at the legislative level in the Republic of Moldova. Labour migration is considered to have a formal, as well as an informal character.

Particular attention is paid to external labour migration, focusing on the ensuing positive and negative consequences. According to the National Bureau of Statistics, the number of official Moldovan migrants working abroad or those in search of work was estimated to 319 thousand people in 2016. The overwhelming majority of labour migrants have secondary, high school, or vocational education. In the majority of cases, men leave for Russia, while women go to Italy and Turkey.

Having analyzed the influence of labour migration on the competitiveness of Moldovan enterprises, it was possible to show the correlation between the positive and the negative impact of migration on the activity of the enterprise. Thus, a sociological study was carried out at the enterprises of the Republic of Moldova to examine thoroughly the impact of labour migration on the competitiveness of the labour market in general. According to the results of the survey, the employees of various enterprises regard external labour migration as something positive. On the other hand, labour migration has a negative impact on the activities of a company. Labour migration has a positive impact on personnel investment, as well as on the strategies for developing the employees' professional potential.

We have analyzed the working conditions of Moldovan migrants. Working abroad, labour migrants, basically, work without any labour contract. They cannot depend on any social and medical assistance in the host country.