

## **Список литературы**

1 Инновационная политика государства : учеб. пособие для слушателей постоянно действующего семинара руководящих работников / под общ ред. В. К. Матюшевой. – Мн. : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2004. – 187 с.

УДК 325.1

## **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

*О. В. НИЗОВА*

*Учреждение образования*

*«Белорусский государственный университет транспорта», г. Гомель*

Им овладело беспокойство,  
Охота к перемене мест  
(Весьма мучительное свойство,  
Немногих добровольный крест)

А. С. Пушкин («Евгений Онегин»)

Экономика глобализирующегося мира поставила в новой форме вопрос о трудовой миграции. Свободно перемещающемуся капиталу транснациональной корпорации (ТНК) требуется повышенная мобильность рабочей силы и одновременно контроль над её перемещением. Экономические аспекты приобрели свою идеологическую форму.

Слово «кочевник», номад, вновь получило романтическое значение. Граждане мира, космополиты новой волны, оснащённые своими кочевыми предметами: мобильными телефонами, портативными компьютерами, электронными паспортами, дающими личную идентификацию не только по биометрическим данным, но и по состоянию его социальных связей (семья, работа, страховая и банковская карта и т. д.), будут повсюду чувствовать себя дома, как уверяет теоретик номадического образа жизни Ж. Аттали в своей работе «На пороге нового тысячелетия».

Что сбылось из этого прогноза?

В третьем тысячелетии номадические предметы, как мы видим, продолжают совершенствоваться. Как же изменился образ жизни у обладателей этих предметов? Рассмотрим не кочевую элиту бизнеса и не рабочих, занятых нетворческим трудом по обслуживанию машин нового поколения, а «номадов среднего уровня», тех, кто сделал свои инвестиции в знания. По версии Ж. Аттали, они не смогут обладать собственностью в городах, где будут работать (эта собственность ввиду дороговизны будет доступна лишь элите), и будут временно селиться в «неприметных местах, подобных отелям, которые сегодня окружают все аэропорты в мире».

Если посмотреть на современную классификацию международной трудовой миграции, составленной Международной организацией труда (МОТ), то это профессионалы, отличающиеся высоким уровнем подготовки, наличием соответствующего образования и практического опыта работы.

В Европе именно для них была введена так называемая «голубая карта ЕС» – документ, облегчающий въезд граждан третьих стран и членов их семей на территорию Евросоюза с целью трудоустройства в качестве высококвалифицированных работников. Таковыми могут выступать программисты, инженеры, учёные.

Интересно, что для её получения соискателю нужно иметь действительный трудовой договор или имеющее юридическую силу предложение работы для высококвалифицированного работника на срок не менее года.

Кстати, само определение международной миграции рабочей силы гласит, что она представляет собой переселение трудоспособного населения из одних государств в другие для выполнения работы сроком более одного года, которое может быть вызвано причинами экономического, политического, этнического, культурного, семейного и иного характера.

Экономические причины миграции исследователи видят в неравномерном экономическом росте отдельных стран, в реструктуризации их экономик и в вытекающих из этого существенных различиях в оплате труда, в состоянии национального рынка труда (наличие или отсутствие мест по данной специальности).

Наименее изучена социально-психологическая составляющая трудовой миграции, что и является темой данной статьи.

Если исключить образовательное направление трудовой миграции, т. е. повышение квалификации специалистами с последующей их репатриацией, то социальный сценарий для рынка профессионалов развивается с драматическими коллизиями: вакансии, заполняемые ими, не были востребованы местными жителями в силу каких-либо негативных факторов (недостаточный уровень заработной платы, невозможность профессионального роста, краткосрочность контракта и т. п.). Профессионал, принимающий данное предложение, изначально даёт согласие на более низкий социальный статус в принимающей стране.

Далее следует ряд психологических стрессоров: переезд с большими материальными издержками, поиск арендного жилья одновременно с началом трудовой деятельности по контракту, оформление медицинского и социального страхования. Одновременно – адаптация к новым климатическим условиям, часовым поясам, пище, новой языковой среде, новому трудовому коллективу, новой бытовой сфере и т. д.

Одной из важных социально-психологических проблем трудового мигранта становится возможность переезда его семьи. В случае переезда с семьёй количество трудностей по адаптации возрастает, поскольку к перечисленному списку добавляется поиск социального обустройства супруга и ребёнка (родившегося или планируемого).

В том случае, если семья трудового мигранта остаётся на Родине, то он обеспечивает двойное ведение хозяйства: для себя и для своей семьи. Поскольку неполные семьи сталкиваются с большим количеством трудностей в ведении хозяйства, воспитании детей, эта ситуация часто ведёт к распаду семей.

Интенсивность работы – один из следующих стрессоров мигранта: помимо решения в сжатые сроки поставленных работодателем задач он должен обеспечить себе новый контракт либо в этой, либо в другой стране.

Основной конфликт в пределах принимающей социальной системы для мигранта содержится между краткосрочностью его контракта и обязательств (например, перед пенсионным или медицинским фондом принимающей страны, перед арендодателем и т. п.) и требованием долгосрочности по любым социальным контрактам, т. е. социальным обязательствам. Покидая принимающую страну, мигрант может, например, забрать свои пенсионные отчисления, но при этом утратить право на повторную регистрацию в этом фонде в случае возврата в эту страну на работу по контракту.

По поводу этнических и конфессиональных конфликтов следует отметить, что профессионалы менее подвержены этому типу конфликтов, поскольку отличаются большей терпимостью в силу образовательного ценза. Они легче адаптируются к культуре страны-реципиента: знание языка, интерес и уважение к культуре и вероисповеданию её населения способствуют снятию напряжённости. В этом смысле их с полным правом можно назвать гражданами мира.

С экономической точки зрения доходы мигранта сопоставимы с его расходами на переезд и проживание, при этом положительное сальдо составляет малую сумму, недостаточную для инвестирования в покупку собственного жилья.

Полноценными бенефициарами от деятельности трудовых мигрантов становятся работодатель и инфраструктура принимающей страны: жилищная сфера, транспортная, коммуникационная (получающая доходы от связи мигрантов с родственниками), банковская, торговая, пенсионная и пр. В случае репатриации мигранта дополнительным бенефициаром становится его родная экономика, в которую он инвестирует заработанные средства.

Несмотря на все сложности трудовой миграции, профессионалы решаются на неё ради поиска более благоприятной среды для реализации своей квалификации.

Студенты БелГУТа – будущие профессионалы, которые могут оказаться на международном рынке труда. Для оценки уровня представлений студентов о глобализации и трудовой деятельности в её условиях была разработана анкета для проведения соцопроса по теме «Глобализация и моё участие в ней».

Опрос был проведён среди 30 студентов 4-го курса строительного факультета и факультета электротехники. Ответы студентов на блок вопросов, касающихся сущности глобализационных процессов, показали, что они не до конца понимают цели и тенденции глобализации.

Среди слов, ассоциированных с проведением глобализации, студенты смогли выбрать наиболее простые: интернет, геополитика, ТНК, оставив в стороне непонятные для них слова (оффшор, аутсорсинг, фриланс и т. п.).

Из предложенных на выбор определений глобализации 47 % опрошенных выбрали наиболее подходящие, 33 % выбрали определения, фиксирующие отдельные проявления этого процесса, и 20 % выбрали заведомо ложное определение.

По мнению 53 % опрошенных, глобализация находится в начальной стадии, 43 % утверждают, что в активной.

Оценивая будущее влияние глобализации на количество предложений по работе в разных странах, 7 % студентов выразили мнение, что вырастет количество низкооплачиваемых мест в развивающихся странах, 17 % – вырастет количество высокооплачиваемых мест в развивающихся странах, 23 % – количество низкооплачиваемых рабочих мест в развитых странах, 13 % – высокооплачиваемых рабочих мест в развитых странах и 40 % – количество предложений нигде не вырастет.

По мнению 37 % опрошенных, вследствие глобализации диплом БелГУТа даст им возможность получить работу по своей специальности за рубежом. В то же время 63 % считают, что получают работу по своей или смежной специальности в своей стране.

Студентам было предложено оценить размер их минимальной заработной платы на первом месте работы в зависимости от страны проживания. Этот диапазон составил, дол. США: в Российской Федерации – 400–2500; в ФРГ – 700–4000; в Республике Беларусь – 100–1000; в США – 1500–4000.

Данные результаты показывают, что в целом студенты ориентируются в уровнях зарплаты высокопрофессиональных специалистов в зависимости от страны проживания.

Свою готовность поехать по двухгодичному контракту в Индию или Китай при наличии семьи с малолетним ребёнком выразили 10 % опрошенных, 37 % отрицательно отнеслись к данному предложению, и 53 % согласились бы при выполнении определённых условий. Из последнего числа респондентов 23 % попытались бы договориться с работодателем о высоком заработке, позволяющем содержать семью в данной стране, а 30 % выбрали совершенно нереальное условие – высокий уровень заработной платы, позволяющий отчислять средства на строительство или приобретение жилья на Родине.

В качестве цели глобализации 37 % указали увеличение темпов экономического развития в отдельных странах, 37 % – рост благосостояния всех народов во всём мире, 13 % – постановку под контроль и распределение ресурсов всей планеты, 13 % – обмен технологиями.

В качестве источников выгоды от глобализации студенты выбрали:

– 60 % – ТНК;

– 30 % – банковский сектор и население развитых стран;

– 10 % – народонаселение планеты.

Социальная структура общества в результате глобализации изменится в сторону увеличения количества образованных и высокооплачиваемых специалистов (по мнению 30 %); растёт разрыв между верхней и нижней ступенью социальной лестницы (по мнению 47 %); стираются границы между бедными и богатыми (23 %).

По мнению 60 % опрошенных, глобализация не способствует устранению межнациональных и религиозных конфликтов; оставшиеся 40 % считают, что способствует.

Противоречия в глобализации видят 60 % опрошенных, 40 % – не видят.

Таким образом, подводя итоги этого опроса, можно сказать, что встречающееся по отдельным ответам единогласие (50–60 %) свидетельствует о таком понимании глобализации студентами IV курса УО «БелГУТ»: это процесс всемирной экономической, политической и культурной интеграции и унификации; он связан с появлением интернета, компьютерными технологиями, деятельностью ТНК, распространением английского языка. Этот процесс находится в начальной стадии.

Проведение глобализации не повлияет решающим образом на открытие для будущих специалистов новых вакансий на международном рынке труда.

Контрактные поездки в развивающиеся экономические регионы типа Китая и Индии с отрывом от семьи и Родины представляются малопривлекательными.

Целью глобализации является и увеличение темпов экономического развития в отдельных странах и рост благосостояния всех народов во всём мире. При этом получателями выгоды от этого процесса становятся ТНК.

Социальная структура общества будет меняться в сторону однородности и состоять из высококвалифицированных и хорошо оплачиваемых специалистов.

Глобализация не способствует решению национальных и религиозных конфликтов и является противоречивым процессом.

Исходя из полученных статистических данных, можно сказать, что феномен глобализации выявляет свои противоречия уже на уровне здравого смысла, которым руководствуются студенты вуза.

Несмотря на знания по полученной специальности и на оснащённость «номадическими» предметами (мобильными телефонами, смартфонами, ноутбуками, пластиковыми картами и т. п.), они выражают низкую готовность (10–20 %) проявить себя на международном рынке труда, полагая, что для них могут быть открыты низкооплачиваемые рабочие места в развитых странах, либо относительно высокооплачиваемые в развивающихся странах. На данном уровне номадический образ жизни не очень привлекателен.

### **Список литературы**

1 **Аттали, Ж.** На пороге нового тысячелетия / Ж. Аттали. – М. : Международные отношения, 1993.

2 **Готтмахер, Е.** Мировые миграционные процессы: необходимость глобального регулирования / Е. Готтмахер // Вопросы экономики. – 2013. – № 10. – С. 136–146.

3 Migration and the Economic Crisis in the European Union: Implications for Policy // Международная сеть экспертов в области трудовой миграции и интеграции [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.labourmigration.eu/research>. – Дата доступа : 08.10.15.

4 2008 Declaration on social justice for a fair globalization // Международная организация труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS\\_099766/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang-en/index.htm). – Дата доступа : 08.10.15.

УДК 008

## **РАЗВИТИЕ БЕЛОРУССКОЙ КУЛЬТУРЫ В 20–30-Е ГГ. XX ВЕКА**

*Н. А. РЯБЦЕВА*

*Учреждение образования*

*«Белорусский государственный университет транспорта», г. Гомель*

Победа Октябрьской революции и установление советской власти положили начало революционным преобразованиям во всех сферах