

СОВРЕМЕННЫЙ МИРОВОЙ РЫНОК РАБОЧЕЙ СИЛЫ

TODAY THE GLOBAL LABOR MARKET

Д. Г. Щипанова,

доктор экономических наук, профессор

Международное перемещение трудовых ресурсов, в том числе временное, оказывает воздействие на социально-экономическое развитие стран-доноров и стран-реципиентов трудовых ресурсов. В этой связи представляется актуальной и закономерной проблематика эволюции мирового рынка труда, необходимость изучения вопросов мобильности рабочей силы, проблем международной трудовой миграции и ее влияния на национальные рынки квалифицированного труда в условиях глобализации. Распределение и использование трудовых ресурсов приобретает трансграничный характер, поэтому представляет интерес исследование международного рынка рабочей силы.

The international movement of labor, including temporary impacts on the socio-economic development of the donor and recipient countries the labor force. In this regard, it is relevant and legitimate problems of the evolution of the global labor market, the need to examine the issues of labor mobility, the problems of international labor migration and its impact on the national markets of skilled labor in the context of globalization. Distribution and use of human resources becomes cross-border nature, and so an international study of the labor market.

Ключевые слова: глобализация, мировой рынок труда, трудовая миграция, рабочая сила.

Key words: globalization, the global labor market, labor migration, labor force.

Процесс глобализации, отражающий уровень развития современной цивилизации, на сегодняшний день приобретает объективный и, вместе с тем, противоречивый характер. Тенденция глобализации представляет собой интенсивный процесс интеграции на качественно новом уровне, когда вся система мирохозяйственных связей приобретает всеобъемлющий и неоднозначный характер. Глобализация не однолинейный, а разнонаправленный процесс постепенной конвергенции национальных экономических систем, идущий неравномерно, с разной скоростью включения в этот процесс стран, сфер и отраслей национальных экономик.

Мировой рынок труда как неотъемлемая часть мировой экономической системы образуется и существует за счет трудовой миграции. В зависимости от периода времени нахождения за границей различают постоянную миграцию, когда трудовые ресурсы выезжают в другую страну для получения трудоустройства без последующего возвращения на родину, и временную – для получения за границей работы на конкретный срок. В практической экономической жизни один вид миграции может легко превращаться в другой под воздействием факторов долгосрочного характера [1; 92–98].

Перемещение трудовых ресурсов стран-доноров (из которых трудовые ресурсы уезжают за границу для трудоустройства) в страны-реципиенты (которые принимают трудовые ресурсы, прибывающие для трудоустройства) вызвано в большинстве случаев экономическими причинами, такими как

максимизация собственной прибыли каждого наемного работника. Для многих мигрантов главным фактором их выезда на работу за границу является более высокая оплата труда, чем на родине. По данным программы развития ООП (ПРООН), разрыв между уровнем жизни в развитых и развивающихся странах в последние 50 лет увеличился: «Валовой внутренний продукт на душу населения в странах с высоким уровнем дохода в 66 раз превышает его в странах с низким доходом населения и в 14 раз – в странах со средним уровнем дохода. Трудовые мигранты, получающие работу в странах с высоким уровнем дохода, имеют возможность зарабатывать в 20–30 раз больше, чем у себя на родине» [2; 147]. Другими причинами международного перемещения трудовых ресурсов могут являться военные действия и несогласия с идеологическими принципами жизни в странах-импортерах трудовых ресурсов.

Мировой рынок труда представляет собой комплексное явление, связанное с ростом мобильности и возможности беспрепятственно выбирать рабочее место не только в рамках региона, страны, но и за ее пределами; изменением характера труда; эффективным распределением трудовых ресурсов в мировом масштабе; новыми требованиями к уровню подготовки рабочей силы [3]. Мировой рынок труда как сфера обмена важнейшего фактора производства – труда зависит от институциональной гибкости национальных рынков, способствующей или препятствующей мобильности рабочей силы [4; 113–119].

По мнению отдельных авторов, для стран-доноров международная миграция имеет ряд положительных моментов.

1. Возможность трудоустройства мигрантов с низким уровнем образования, создание бизнеса в стране-реципиенте не в реальном секторе экономики, а в сфере услуг, в первую очередь в сервисе и торговле, в частности, в уборке улиц и помещений, транспортных перевозках, ресторанном гостиничном деле, торговле продуктами питания и одеждой, в системе прачечных, парикмахерских услуг, швейной, кожевенной, пищевой промышленности, в строительстве, что может не требовать специальной подготовки, зачастую необходимой для работы в реальном секторе экономики [5; 161].
2. Возможность для иммигрантов участвовать в так называемой «этнической экономике» принимающей стороны, следовательно, получать конкурентные преимущества, а значит, максимизировать свои доходы при оказании услуг заказчикам за счет обслуживания платежеспособных представителей своего этноса.
3. Инвестирование мигрантами денежных средств в народное хозяйство страны происхождения, что обеспечивает создание рабочих мест, рост ВВП и рост доходов занимающих эти места лиц.
4. Иммигранты с низким уровнем образования (которых обычно бывает большинство в общем потоке временно переезжающих из менее экономически развитых стран в более экономически развитые), по существу, перестают являться для страны-донора перспективным фактором и носителем интеллекта, который, согласно неравновесной экономической теории, является источником прибавочной стоимости, поскольку таким иммигрантам в стране-реципиенте предлагаются тяжелые, опасные, низкооплачиваемые работы, от которых отказываются местные жители: «В Бельгии иммигранты составляют 50% всех горняков, в Швейцарии – 40% строительных рабочих, в США – 70% занятых в аграрном секторе» [1; 92–98]. Очевидно, что на таких работах развитие получают физические, а не интеллектуальные или творческие потенции наемного работника.
5. Эмиграция снижает уровень безработицы в странах-донорах, освобождая неэффективные правительства от почетной обязанности максимизации уровня трудоустройства своих граждан. Это ведет к усугублению проблемы, связанной с отсутствием государственного регулирования, только укореняя неэффективные правительства в заблуждении о его ненужности. В результате страны регулярно лишаются значительного количества трудовых ресурсов в пользу третьих стран.

6. В странах-донорах выезд за границу трудовых ресурсов снижает конкуренцию на собственном внутреннем рынке, что ведет к снижению уровня производительности труда и валового внутреннего продукта.

Несмотря на приведенные выше положительные моменты, очевидно, что все «плюсы» для стран-доноров международного перемещения рабочей силы являются чисто бухгалтерскими, то есть факторами получения дохода ограниченным кругом лиц в краткосрочной перспективе в ущерб долгосрочному развитию трудовых ресурсов страны. Данные «плюсы» ослабляются, вплоть до нивелирования, в силу присутствия рентности воспроизводства трудовых ресурсов в мире и неравновесности при распределении заработанной прибыли, то есть «львиная доля ренты уходит из производственного использования в частные карманы» [6; 272], что лишает наемного работника (объекта международного перемещения трудовых ресурсов) значительной части созданной им прибавочной стоимости, присваиваемой предпринимателями страны-реципиента.

Для стран-реципиентов отдельными авторами отмечаются следующие «минусы» международного перемещения трудовых ресурсов, которые также вызваны рентностью и неравновесной сущностью международного рынка труда.

1. Иммигранты нанимаются на работы в трудоемкие и низкоинтеллектуальные отрасли, на рабочие места, не пользующиеся спросом у коренных жителей, так как оплата таких работ не обеспечивает воспроизводства занятых в этих отраслях трудовых ресурсов. На первый взгляд, такой «плюс» положительно влияет на экономику страны-реципиента, особенно в краткосрочной перспективе. Однако наличие иммигрантов на рынке трудовых ресурсов понижает ставку оплаты труда до уровня, который может быть еще ниже воспроизводственного, тем самым избавляя предпринимателей от необходимости делиться частью заработанного дохода с наемными работниками с целью удержания его в компании – наемные работники и так вынужденно согласны работать за весьма низкую оплату труда. В итоге порождается такое явление, как «обедняющий рост» трудовых ресурсов, как импортируемых, так и отечественных. Как видно, обедняющий рост пагубен для трудовых ресурсов и страны-донора, и страны-реципиента. Из этого следует, что данное «преимущество» международного перемещения трудовых ресурсов скорее является недостатком, поскольку на руку только предпринимателям страны-реципиента и не обеспечивает развития трудовых ресурсов.
2. Иностранцы работники и их семьи формируют дополнительный спрос на товары и услуги,

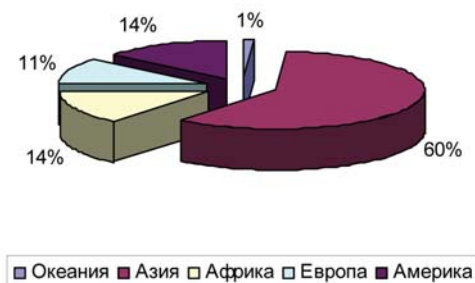
способствуя росту производства в принимающих странах. Создавая кассовые остатки, иммигранты увеличивают фонд накопления. Ни для кого не секрет, что временные иммигранты, соглашающиеся на низкий, демпинговый уровень оплаты труда, большую часть своих сбережений отправляют на родину, оставляя себе только небольшие суммы для текущего потребления, что в ни в коей мере не способствует повышению их платежеспособного спроса в стране-реципиенте и накоплению денежных средств в их распоряжении [5; 161]. Таким образом, данный заявленный «плюс» отнюдь не является плюсом для страны-реципиента, поскольку временные трудовые мигранты тратят заработанные ими деньги самостоятельно только на текущее потребление, а фонд накопления и развития отсылают на родину.

3. Иммиграция улучшает демографическое положение стран-реципиентов. Данный «плюс» опровергается с помощью теоретических подходов неравновесной экономической теории, поскольку источником прибыли является не труд, а интеллект: при этом труд выступает как средство реализации интеллекта. Следовательно, улучшение демографической ситуации в стране возможно только за счет привлечения «интеллектоносных» трудовых ресурсов.
4. Временные мигранты, выполнив свои задачи, уедут на родину, не повлияв в долгосрочной перспективе никаким образом на обстановку в стране.
5. Страны-экспортеры трудовых ресурсов при регулировании экспорта преследуют следующие цели: за счет эмиграции трудовых ресурсов способствовать сокращению безработицы; увеличивать поступление валютных средств за счет денежных переводов эмигрантов из-за границы; стимулировать возвращение мигрантов на родину после приобретения ими за рубежом образования и профессий; защищать экономические и социальные права трудящихся эмигрантов в странах их пребывания. Правительства стран-доноров поощряют выезд категорий трудящихся, на профессии которых нет соответствующего спроса. Очевидно, данные цели ориентированы исключительно на достижение интересов стран-доноров трудовых ресурсов, и они реализуются на практике.

Таким образом, можно сделать вывод, что полноценный мировой рынок труда может возникнуть только в условиях высокоэффективной мировой экономики, функционирующей на основе высокой производительности труда, интернационализации хозяйственных связей, совершенных рыночных отношений, многообразия форм собственности,

разумного сочетания национальных и общечеловеческих интересов отдельных стран.

Проведем оценку современного состояния мирового рынка рабочей силы. В 1950 г. численность населения Земли, по оценкам ООН, составляла 2,5 млрд., в 2011 г. она составила 7 млрд. человек. Размещение населения Земли по континентам наглядно представлено на рис. 1. В 2011 г. 60% населения мира проживали в Азии и 14% в Африке. Население Африки увеличивается на 2,3%, что более чем вдвое превосходит темпы роста населения Азии (1% в год). Как следует из приведенных данных, население Америки составляет 14% населения планеты, в Европе сосредоточено – 11%, а в Океании – только 1%.

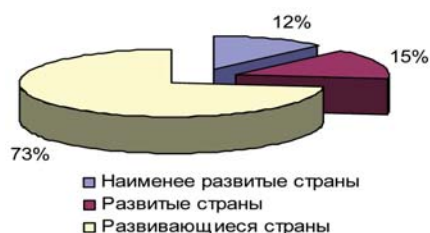


Источник: Основные данные по численности и плотности населения по категориям стран и континентам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cawater-info.net/5wwf/agriculture_food_water/.

Рис. 1. Распределение населения мира по континентам

Первые десять мест по численности населения принадлежат Китаю, Индии, США, Индонезии, Бразилии, Пакистану, Бангладеш, Нигерии, России, Японии. На сегодняшний день в Китае проживает 1,4 млрд. человек (19,9% населения мира), в Индии – 1,2 млрд. человек (17,41%), США – 313 млн. человек (4,51%). В первых двух странах списка – Китай и Индия – в итоге проживает более 1/3 всего населения Земли. Размещение населения по категориям стран представлено на рис. 2. Как следует из приведенных данных, в развитых странах проживает сегодня только 15% населения планеты, в развивающихся – 73%, кроме того, 12% жителей Земли обитают в наименее развитых государствах. Подсистема развивающихся стран включает 4/5 всех стран мира. Эту группу составляют 146 государств Азии, Африки и Латинской Америки.

Трудовые ресурсы – часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности в общественном производстве (совокупная рабочая сила, включающая и занятых и безработных).



Источник: Основные данные по численности и плотности населения по категориям стран и континентам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cawater-info.net/5wwf/agriculture_food_water/.

Рис. 2. Распределение населения мира по категориям стран

В табл. 1 представлена численность населения и трудовых ресурсов по регионам планеты. Как следует из данных таблицы, в 2010 г. население Земли составляло 6775,0 тыс. человек, из которого трудовыми ресурсами являлось 3100,0 тыс. человек.

При этом большая часть трудовых ресурсов планеты была сосредоточена в Восточной Азии и Тихоокеанском регионе. Самый высокий уровень безработицы среди представленных регионов наблюдался в государствах Ближнего Востока и Северной Африки. Причем 2/3 мировых ресурсов рабочей силы приходится на страны с самыми низкими показателями ВВП на душу населения.

На каждые 100 человек, находящихся в трудоспособном возрасте, в развитых странах сейчас приходится 49, не находящихся в трудоспособном возрасте, примерно половина которых дети или старики. Напротив, в развивающихся странах коэффициент выше и составляет 53, но 3/4 иждивенцев – дети. К 2050 г. предполагается, что в мире в целом и на каждом континенте, кроме Африки, по отдельности пожилых людей (не моложе 60 лет) будет больше, чем детей (до 15 лет). К 2050 г. средний возраст в развивающихся странах бу-

дет равен 38 годам, а в развитых – 45. Через 15 лет число лиц, выходящих на рынок рабочей силы в развивающихся странах, превысит общее количество лиц трудоспособного возраста, проживающих сейчас в развитых странах.

На европейском рынке труда в последние годы складывается довольно противоречивая ситуация. Эксперты Международной организации труда прогнозируют значительный рост безработицы. Как говорится в докладе генерального директора МОТ Хуана Сомавия, «число безработных в странах еврозоны может достичь около 22 млн. человек в течение последующих 4-х лет по сравнению с нынешними 17,4 млн. человек».

Наиболее стабильными с точки зрения ситуации на рынке труда остаются такие страны, как Австрия, Бельгия, Германия, Люксембург и Мальта. С наибольшей угрозой безработицы, по словам экспертов МОТ, могут столкнуться представители молодого поколения. Если общий уровень безработицы в государствах еврозоны составляет 11%, то для молодежи он достигает 22%. В Италии, Португалии и Словакии этот уровень превышает 30%, в Греции и Испании – 50%. В долгосрочной перспективе, к 2030 г. рынку труда грозит значительный перекос – огромный дефицит высококвалифицированных специалистов и, что парадоксально, – гигантский профицит тех, кто не получил востребованной квалификации [7]. Такой дисбаланс на рынке труда пророчат исследователи McKinsey Global Institute (MGI). По их прогнозам, к 2030 г. рынок труда вырастет с 2,9 до 3,5 млрд. человек. Однако в отличие от количественного роста, качественного скачка не предвидится. Сильно разрастется сегмент неквалифицированного труда, тогда как высококвалифицированных специалистов на рынке хватать не будет. В условиях нехватки квалифицированных специалистов для развивающейся промышленности правительства

Таблица 1

Трудовые ресурсы мира в 2010 г.

Показатель	Весь мир	Восточная Азия и Тихоокеанский регион	Европа и Центральная Азия	Латинская Америка и Карибский бассейн	Ближний Восток и Северная Африка	Южная Азия	Африка к Югу от Сахары
Население, тыс. человек	6775,0	1944,0	404,0	572,5	330,9	1568,0	840,0
Трудовые ресурсы, тыс. человек	3100,0	1081,0	206,0	262,1	108,7	606,6	317,4
Уровень безработицы, %	5,8	4,7	6,9	7,3	9,5	5,2	2,5
ВВП на душу населения, долл.	8740,5	3143,0	6793,0	6936,5	3594,0	1096,0	1096,0

Источник: Миграция и денежные переводы: цифры и факты. Официальный сайт Всемирного банка. – Режим доступа: <http://www.worldbank.org/eca/russian>

стран предпринимают различные меры по оптимизации ситуации. Ярким примером принятия подобных мер является Германия, которая столкнулась с существенной нехваткой высококвалифицированных специалистов, особенно инженеров в области машиностроения и инженеров-электриков. На сегодняшний день десятки тысяч вакансий для вышеуказанных специалистов остаются незанятыми, и, по оценкам ведущих экспертов рынка труда, ситуация не может быть улучшена силами собственных специалистов [8].

Таким образом, тенденцией современного рынка труда во многих странах в последние годы стала нехватка высококвалифицированных кадров. Диспропорция в распределении населения Земли между основными группами стран стала причиной неуклонно увеличивающейся концентрации трудовых ресурсов мира в развивающихся странах.

Библиографический список

1. Бондарева Д.А., Сорочайкин И.А. Мировой рынок труда // Основы экономики, управления и права. – 2012. – № 2. – С. 92–98.
2. Гагаринов В.И. Россия в мировом процессе движения капитала и труда: учеб. пособие. Киров: АСА, 2007. – С.147.
3. Бойков В. Э. Миграционный сбой / В. Э. Бойков. – 2011. – Режим доступа: <http://www.ng.ru/>
4. Рывкина А.Н., Гущина Е.Г. Международная трудовая миграция как фактор влияния на функционирование рынка квалифицированного труда в условиях глобализации // Известия Волгоградского государственного технического университета. – 2012. – Т. 7. – № 13. – С. 113–119.
5. Сорочайкин АН., Сорочайкин И.А. Теоретические основы исследования занятости населения в современной России // Экономика и управление в XXI веке. Т. 10. Управление персоналом: кол. монография / под общ. ред. АН. Сорочайкина. Самара: изд-во «Самарский университет», 2012. – С.161.
6. Нусратуллин В.К. Неравновесная экономика. 2-е изд., доп. М.: Компания Спутник, 2006. – С.272.
7. Березина Е. Рынку грозит перекося // Российская Бизнес-газета: карьера и менеджмент. – 2012. – 26 июня (№ 852).
8. Листов И. Германия в поисках специалистов // Партнер. – 2012. – № 1.
9. Дудин М.Н., Лясников Н.В. Зарубежный опыт управления инновационным развитием как базисом повышения конкурентоспособности предпринимательских структур в условиях экономики знаний (знаниевой экономики) хозяйства // Народное хозяйство. Вопросы инновационного развития. – 2012. – № 5. – С. 172–176.
10. Дудин М.Н. Влияние нововведений на повышение эффективности процесса управления интеллектуальным капиталом // Креативная экономика. – 2007. – № 9. – С. 47–52.
11. Дудин М.Н., Лясников Н.В., Лясникова Ю.В. Экономика и социология труда: учебное пособие для бакалавров. М.: КНОРУС, 2012. 256 с.
12. Лясников Н.В., Дудин М.Н. Проблемы формирования социально-экономического института менеджмента в России // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2010. – № 2. – С. 71–75.
13. Основные данные по численности и плотности населения по категориям стран и континентам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cawater-info.net/5wwwf/agriculture_food_water/.

Щипанова Д. Г. – доктор экономических наук, профессор, ННОУ ВПО «Московский гуманитарный Университет» (МосГУ), профессор кафедры экономических и финансовых дисциплин

Shchipanova D. G. – Doctor of Economic Sciences, Professor, Moscow Humanitarian University (MosGu), Professor of economic and financial disciplines

e-mail: sh-darina@yandex.ru