

НАЦИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА И ГЛОБАЛИЗАЦИЯ

Е.В. Ванкевич,

доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой менеджмента Витебского государственного технологического университета

Одним из важнейших факторов, формирующих в настоящее время состояние мировой и национальных экономик, является глобализация. Нарастающая открытость национальных экономик, транснационализация потоков товаров, инвестиций, капитала объективно привели к повышению мобильности рабочей силы, изменению и повышению требований к работнику, изменению параметров рабочих мест. Но вопросы влияния глобализации на национальные рынки труда остаются малоизученными, несмотря на возрастающую роль человеческого капитала в экономическом развитии. Глобализация мировой экономики формирует систему международного разделения и кооперации труда, мировую торговлю, инфраструктуру, валютно-финансовую систему. Это втягивает национальный рынок труда в мировые социально-экономические отношения и ограничивает возможности проведения независимой национальной политики занятости. Глобализация высвобождает экономические силы, которые углубляют уже существующее неравенство, что вызывает серьезные проблемы – обостряется проблема занятости, увеличивается количество безработных, усиливается неравномерность распределения доходов. И если вопрос о необходимости открытости национальной экономики и рыночного пути развития практически не является дискуссионным, то проблема выбора оптимальных способов открытия национального рынка труда и предотвращения (минимизации) негативных последствий глобализации остается открытым. Кроме того, глобализация и интеграционные процессы, протекающие в Европе, обуславливают новые качественные сдвиги внутри национальных рынков труда. Поэтому необходимо определить:

- направления и параметры формирования глобального рынка труда;
- качественные изменения, происходящие на национальных рынках труда в условиях глобализации;
- готовность белорусского рынка труда к глобализации и соответствие его основных индикаторов общемировым трендам;
- механизмы эффективного вхождения отечественного рынка труда в глобальный рынок труда и предотвращения возможных негативных последствий данного процесса.

Сущность и параметры глобального рынка труда

Глобализацию определяют как совокупность процессов организованного использования материальных и нематериальных ресурсов в масштабе всей планеты [1. С. 24]. В этих условиях формируется глобальный рынок труда, под которым понимают совокупность международных миграционных процессов (экспорт и импорт иностранной рабочей силы), новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях интернационализации производства и роста общения между народами, систему экономических механизмов, норм, инструментов, обеспечивающих взаимодействие спроса на труд и его предложения на международном уровне [2. С. 42]. Основные направления формирования глобального рынка труда представлены в табл. 1.

Формирование глобального рынка труда оказывает влияние на отдельные компании, отрасли и национальную экономику в целом. По мнению специалистов [3. С. 20], чем эффективнее функционирует развивающийся глобальный рынок труда, тем выгоднее это его участникам, так как они смогут более рационально распределить ресурсы. На

Направления формирования глобального рынка труда

Спрос на труд	Предложение труда	Цена труда
<ul style="list-style-type: none"> - Оффшоринг (передача определенных видов работ из одних стран в другие), - Деятельность ТНК и международных компаний, - Иностранцы инвестиции 	<ul style="list-style-type: none"> - Трудовая миграция, - Формирование мирового образовательного пространства, - Изменение профиля компетенций персонала 	<ul style="list-style-type: none"> - Профессиональная и региональная дифференциация в заработной плате

Источник. Собственная разработка

национальном уровне глобализация рынка труда способствует развитию единой институциональной среды, образовательного пространства, инновационной сферы и активной политики на рынке труда, снятию напряженности на национальном рынке труда. Например, согласно исследованиям польских социологов, вступление Польши в ЕС позитивно сказалось на ситуации на рынке труда: если в июне 2005 г. только 1% поляков оценивали ситуацию на рынке труда как хорошую, а 90% – как плохую и очень плохую, то в апреле 2008 г. 31% оценили ситуацию как хорошую и 32% – как плохую и очень плохую [4. С. 11].

С позиций отрасли, глобализация способствует определенным отраслевым сдвигам и развитию тех отраслей, предпосылки и факторы для которых присутствуют в данной стране. Это концентрирует высокотехнологичные производства и соответствующую квалифицированную рабочую силу для них в определенных регионах и способствует усилению неравномерности в отраслевом и региональном развитии, так как международное разделение и кооперация труда дают возможность отдельным отраслям расти более быстрыми темпами. Для организаций формирование глобального рынка труда означает необходимость наращивания конкурентных преимуществ за счет нематериальных факторов, так как в конкурентной борьбе преимуществами обладают те фирмы, которые имеют продвинутые информационные системы, инфраструктуру, социальную сертификацию и готовы быстро реагировать на любые изменения. Эта готовность во многом зависит от качества человеческого капитала предприятия. Поэтому ТНК и международные компании значительно расширяют профиль требований к работнику интер-

национального предприятия. Для работника глобальный рынок труда означает расширение возможностей и обуславливает повышение требований к качеству и конкурентоспособности индивидуальной рабочей силы.

Специалисты McKensy Global Institute [3. С. 22–38] оценивают параметры глобального рынка труда в 1% мировой рабочей силы, что само по себе немного. Но следует принимать во внимание динамику данного процесса: общее количество оффшорных рабочих мест за 2003–2008 гг. возросло в 2,73 раза (с 1,5 до 4,1 млн), поэтому перспективы роста глобального рынка труда очевидны. Существуют значительные различия в отраслевом разрезе. Например, в сфере программного обеспечения 50% рабочих мест в перспективе могут функционировать на принципах оффшоринга, в сфере сервиса 11% рабочих мест может быть организовано дистанционно (причем за 2006–2008 гг. их количество увеличивается приблизительно в 2,12 раза) [3. С. 22], в сфере торговли – 3%, но, учитывая большое количество занятых в торговле, эти 3% составляют около 4,9 млн рабочих мест [3. С. 23]. В географическом разрезе потенциально привлекательными направлениями оффшоринга являются страны Центральной, Восточной Европы, Россия по таким показателям, как деловая среда и инфраструктура, минимальные риски. Страны Центральной и Восточной Азии (Индия, Китай, Малайзия, Филиппины) привлекательны для оффшоринга минимальными издержками, наличием ненасыщенного внутреннего рынка. Направления оффшоринга задаются уровнем заработной платы, сравнение которой (в почасовом измерении) к уровню почасовой оплаты труда в США показало, что в странах Центральной, Восточной Европы и России заработная плата на-

ходится в пределах 40–50% от американского уровня, в странах Азии – 10–30% (расчет по данным [3. С. 22–38]), но распространение оффшорных рабочих мест способствует росту заработной платы в принимающей стране. Таким образом, глобальный рынок труда может способствовать росту заработной платы в странах оффшоринга и смягчению напряженности на национальных рынках труда.

Глобализация рынка труда сопровождается ростом количества принимаемой национальной рабочей силы в филиалах и подразделениях ТНК и международных компаний, формированием унифицированной системы компетенций и требований к персоналу. Причем практика показывает, что использование таких традиционных направлений деятельности, как финансы и маркетинг, в большей степени эффективно на национальном уровне, а в управлении на наднациональном, международном уровне превалирует по значимости техника работы с персоналом. Например, исследования интернациональных предприятий США подтвердили, что деловые неудачи являются следствием слабого менеджмента персонала, недопонимания коренных различий людей в своей и чужой стране [5. С. 206]. Поиск работников с учетом глобализации стал стратегической задачей менеджмента ТНК и международных компаний, которые все больше прибегают к замещению национальными кадрами вакантных должностей за границей (табл. 2). Согласно исследованиям [5. С. 240–241], охватившим 2274 интернационально действующих субъекта хозяйствования Европы, в наибольшей степени международные компании прибегают к найму зарубежных кад-

ров на средний и нижний уровни иерархии (замещение ими составляет 78,3 и 70,6% соответственно) и значительно в меньшей степени – на высший уровень иерархии (здесь замещение кадрами составляет 57%). Абсолютный рекорд по перспективам роста глобального рынка труда составляют специалисты общего профиля и обслуживающий персонал – 3 и 9% оффшорных рабочих мест соответственно. Для них в перспективе может быть создано около 26 млн рабочих мест, поскольку они нужны во всех отраслях экономики. Следует отметить несбалансированность формирующегося глобального рынка труда – соотношение спроса и предложения специалистов на нем, по оценкам MGI [3. С. 40], выглядит следующим образом: 5% по финансистам и бухгалтерам (спрос в % к предложению), 63% по инженерным специальностям, 0% по медицинскому персоналу всех уровней, 2% по офисным работникам

Изменение качественных характеристик национального рынка труда в условиях глобализации

В условиях глобализации мировой экономики претерпевает значительную трансформацию национальный рынок труда. Правоммерно выделить следующие направления данного процесса: изменение структуры занятости и развитие инновационного сектора; повышение образовательного уровня занятых в национальной экономике, развитие инновационно-образовательных процессов на интер-, макро- и микроуровнях; повышение гибкости рынка труда; повышение профессиональной и географической мобильности рабочей силы.

Таблица 2

Удельный вес интернациональных предприятий, регулярно замещающих вакансии иностранцами, %

Страна	Удельный вес, %	Страна	Удельный вес, %
Швейцария	36,5	Турция	21,4
Нидерланды	36,1	Ирландия	20,7
Норвегия	30,0	Германия	16,7
Испания	27,7	Франция	15,7
Швеция	25,9	Италия	10,9
Великобритания	24,3	Дания	10,4
Финляндия	24,1	В среднем	22,3

Источник: Составлено по данным [5. С. 231].

Насколько рынок труда Беларуси вписывается в мировую динамику и готов ли он к глобализации в этой сфере? По каким индикаторам можно оценить данный процесс и как им управлять? Основные параметры белорусского рынка труда к началу 2008 г. выглядят достаточно привлекательно – уровень занятости составляет 70,7% (что выше стратегической цели Европейской стратегии трудоустройства), уровень безработицы – 1%, средний уровень заработной платы – 241,7 евро, но темпы ее роста в 2000–2007 гг. находились в диапазоне от 107,4 до 164,5% в год, за исключением 2004 г. (рассч. по данным [6], используя курс Национального банка РБ на конец каждого года). Однако углубленный анализ свидетельствует о необходимости качественного обновления ориентиров развития белорусского рынка труда.

Одной из главных характеристик сдвига занятости в современном мире является изменение распределения занятых по секторам экономики (рис. 1) в направлении сокращения занятости в I и II секторах (сельское хозяйство, добывающая и обрабатывающая промышленность) и развития III сектора (услуги). Особенность отраслевых

структурных сдвигов в экономике Беларуси состоит в том, что у нас также сокращается доля I и II секторов, растет сфера услуг. На начало 2007 г. на долю сельского и лесного хозяйства приходилось 10,9% занятых в экономике, промышленности – 26,5%, сферы услуг в широком понимании – 62,6% [7. С. 120]. Аналогичные показатели – в других трансформационных экономиках (см. рис. 1). Но отечественная группировка отраслей не соответствует международной статистической классификации экономической активности (НАСЕ) [8. С. 182]. В рамках реализации Государственной программы инновационного развития Республики Беларусь [9. С. 84] получают приоритетное развитие такие отрасли, как компьютерная индустрия, информационные технологии, что ориентировано на системную интеграцию в разработке и производстве технически сложной продукции на основе знаний, оптимального сочетания качественных компонентов от мировых производителей, внутренней и международной кооперации и собственных технологий. Данные процессы сопровождаются развитием соответствующей производственной инфраструктуры, а также коренными преобразованиями технологий управления

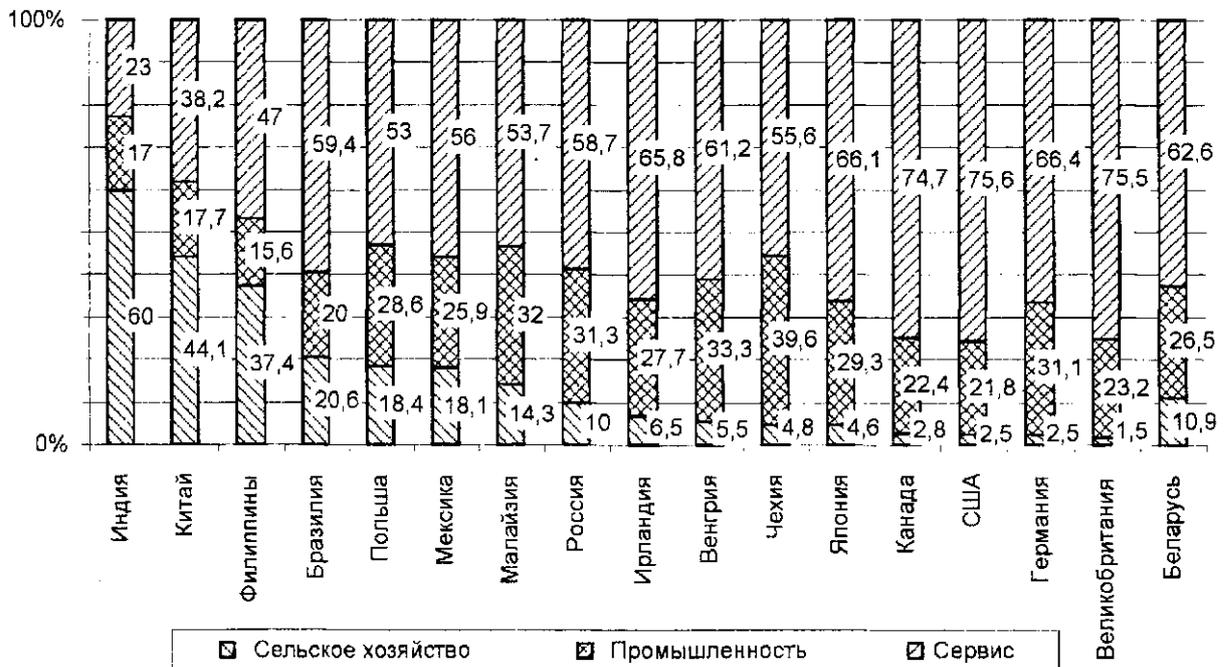


Рис. 1. Отраслевая структура занятости в отдельных странах, 2005 г.

Источник. [3. С. 18].

(включая государственное управление). Но если в странах ЕС инновационно активными являются 80% крупных, 63% средних и 40% малых предприятий, то в Беларуси аналогичный показатель составил в 2005 г. 14,1%.

Следует также отметить, что в трансформационных экономиках отраслевые сдвиги обеспечиваются за счет малых и средних организаций, преимущественно частной формы собственности. Доля малых предприятий в странах Центральной и Восточной Европы составляет около 41,7%, в России – 12% [10. С. 166], в Беларуси – 9,4%. Средний размер предприятия в Беларуси по численности занятых составляет 474 чел., что говорит о доминировании крупных организаций. Доля убыточных предприятий составила в 2006 г. 8,5% [7. С. 521]. Реальная доля частных предприятий в Беларуси также намного ниже аналогичных показателей в других трансформационных экономиках (в ЦВЕ, России – около 65%). Незначительна и роль Беларуси в мировом обмене знаниями и инновациями. Доля персонала, занятого исследованиями и разработками, на миллион жителей в 2005 г. составила 0,293, в то время как в России – 3,319, Латвии – 1,434, Эстонии – 2,523, Литве – 2,136. В странах Запад-

ной Европы данный показатель находится в пределах от 2,7 до 6,8 [11. С. 272–274].

Специалисты отмечают, что, согласно теории оптимальной скорости перехода между скоростью создания рабочих мест в новом секторе и уровнем безработицы существует нелинейная зависимость: при росте уровня безработицы до определенного момента уровень создания рабочих мест тоже увеличивается, так как безработные, потерявшие работу в старом секторе, переходят в новый. Отрицательной зависимостью становится тогда, когда уровень созданных рабочих мест в новом секторе равен уровню сокращения рабочих мест в старом секторе [10. С. 166]. Это объясняет замедление скорости изменения структуры занятости в белорусской экономике – административный контроль за высвобождением персонала и уровнем безработицы не позволяет более динамично осуществлять переход к новой структуре занятости.

В условиях глобализации одной из важнейших модификаций национального рынка труда становится повышение образовательного уровня занятых в национальной экономике, что является универсальной тенденцией в мире (табл. 3). Уровень грамот-

Таблица 3

Характеристики развития системы образования в некоторых странах мира

Страна	Государственные расходы на образование, % от ВВП		Доля взрослого грамотного населения, %	Доля лиц с высшим образованием среди молодежи (20–29 лет), %
	1991 г.	2002–2005 гг.		
Дания	6,9	8,5	99,0	56
Германия	–	4,6	99,0	34
Испания	4,1	4,3	99,0	43
Франция	5,5	5,9	99,0	68
Италия	3,0	4,7	98,4	26
Австрия	5,3	5,5	99,0	27
Португалия	4,6	5,7	93,8	37
Швеция	7,1	7,4	99,0	39
Великобритания	4,8	5,4	99,0	37
Эстония	–	5,3	99,8	40
Кипр	3,7	6,3	96,8	34
Латвия	4,1	5,3	99,7	63
Польша	5,2	5,4	99,0	74
Словения	4,8	6,0	99,7	40
Ю. Корея	3,8	4,6	99,0	–
Гонконг	2,8	4,2	94,6	–
Сингапур	3,1	3,7	92,5	–
Беларусь	5,7	6,0	99,6	46,6

Источник. Составлено по данным [11. С. 229, 232, 265].

ности взрослого населения за последние 20 лет вырос во всех группах стран (в развивающихся с 67,2 до 76,7%, в наименее развитых – с 43,7 до 53,9%, в странах Центральной, Восточной Европы и СНГ с 98,8 до 99,3%) [5. С. 273; 11. С. 232]. Беларусь имеет один из наиболее высоких показателей уровня грамотности взрослого населения – 99,6% [11. С. 232]. Рост уровня образования сопровождается качественными изменениями в самом человеке, что обуславливает повышение его индивидуальной конкурентоспособности на рынке труда. Конкурентоспособность на рынке труда – наличие факторов, которые в условиях конкуренции на рынке труда помогают работнику получать или сохранять рабочее место, а работодателю – привлекать и удерживать рабочую силу необходимых для его развития качеств и характеристик. Она не может быть оценена с помощью традиционных показателей. Заслуженное признание научной общественности получила концепция видения профиля пригодности интернационально действующего работника С. Ронена [11. С. 249–250], которая включает пять групп составляющих успешности человека на глобальном рынке труда:

1) факторы, обусловленные профессиональной деятельностью (технические знания, административные способности);

2) коммуникационные способности (гибкость в поведении, свобода от предубеждений, толерантность к неясностям, культурная эмпатия и низкий уровень этноцентризма, способность к межличностному общению);

3) мотивация (вера в миссию организации и согласованность целей организации с личной карьерой, готовность принимать новые установки и новый образ поведения, жизни, интерес к международному опыту, к культуре принимающей стороны);

4) семейная ситуация (стабильное супружество, семейная поддержка и готовность супруга (супруги) жить за границей);

5) языковые способности (знание языка и способность к невербальной коммуникации).

По оценкам McKensy Global Institute [3], ежегодно количество выпускников университетов возрастает на 5,5%, тогда как в развитых странах на 1%. Но только 13% выпускников университетов 28 стран с низким

уровнем оплаты труда* подходят для работы в международных компаниях: 17% инженеров, 19% финансистов и бухгалтеров, 14–15% научных работников и аналитиков, 10% специалистов общего профиля. Фактически 12% потенциальных молодых специалистов могут быть наняты на работу в международных компаниях. Основными факторами, снижающими конкурентоспособность выпускников вузов стран с низким уровнем оплаты труда, являются качество структуры и подготовки (87%), языковые и географические ограничения (37%), местная конкуренция (5%). Данные цифры подтверждают необходимость повышения качества подготовки молодых специалистов в вузах, их конкурентоспособности на внешних рынках труда. В процессе глобализации и европейской интеграции претерпевают определенные изменения требования к менеджерскому корпусу ТНК и международных компаний – включение менеджера в международную деятельность, кроме профессиональных и административных компетенций, предполагает наличие кросс-культурных навыков и знаний (мобильность, интеркультурные коммуникации, корректное определение формата действий в чужой культуре и др.). Значительный рост требований как к национальной рабочей силе, так и к работникам ТНК и международных компаний в условиях глобализации объективно обуславливает увеличение спроса на услуги образования и повышения квалификации (табл. 4).

Образовательный уровень работников, занятых в экономике Беларуси, является достаточно высоким, и при этом наблюдается устойчивая тенденция к его повышению. В 2000 г. доля работников с высшим образованием в республике составляла 18,8%, в 2006 г. – 23,2%, в то время как удельный вес работников с общим базовым образованием (включая начальное) за этот период снизился вдвое и составил 4,2%. Однако все больше нареканий высказывают белорусские работодатели к качеству подготовки специали-

* К группе стран с низким уровнем оплаты труда отнесены Аргентина, Бразилия, Болгария, Чили, Китай, Колумбия, Греция, Чехия, Эстония, Венгрия, Индия, Индонезия, Латвия, Литва, Малайзия, Мексика, Филиппины, Польша, Россия, Словакия, Словения, Южная Африка, Таиланд, Турция, Украина, Венесуэла, Вьетнам.

Характеристики образовательной деятельности международных компаний Европы

Таблица 4

Страна	Удельный вес работников международных компаний, ежегодно повышающих квалификацию, %	Удельный вес расходов на образование и повышение квалификации в годовом фонде зарплаты международного предприятия, %
Швеция	50	4,4
Норвегия	43	3,6
Финляндия	42	3,3
Франция	42	4,4
Ирландия	40	3,6
Великобритания	40	2,9
Испания	36	2,6
Швейцария	36	3,2
Дания	34	3,1
Нидерланды	32	3,0
Турция	28	4,0
Германия	24	1,6-2,6
Италия	19	2,8
Всего	37	3,3

Источник. Составлено по данным [5. С. 259-260].

стов в учреждениях образования. Возник и углубляется дисбаланс между структурой подготовки специалистов и структурой потребности национальной экономики в них. Образовательная деятельность самих организаций (предприятий) характеризуется количественным и часто формальным подходом к обучению, повышению квалификации и переподготовке кадров, что не соответствует требованиям инновационной экономики и глобализации.

В условиях глобализации образование становится одним из основных средств продвижения на международные рынки труда и новейших технологий. Это обуславливает необходимость ориентации деятельности национальных учреждений образования на международный уровень. Характерный не только для Беларуси, но и для всех европейских стран демографический спад в перспективе приведет к дальнейшему обострению конкуренции за студентов высшей школы непосредственно на международном уровне. Современная ступень интернационализации вузовского образования характеризуется возрастанием трансграничной мобильности студентов и преподавателей, а также широким

использованием в учебных процессах информационных технологий, облегчающих доступ к зарубежным образовательным ресурсам. Глобализация задает определенные стандарты, на которые вынуждены ориентироваться отечественные вузы и с которыми обязано считаться государство. В этих условиях одним из способов эффективного управления образовательным процессом становится обеспечение для вуза возможности войти в международное образовательное пространство, повысив тем самым свою конкурентоспособность на рынке труда.

Эффективной формой интеграции национального высшего образования в мировое образовательное пространство выступают стратегические международные образовательные альянсы, под которыми понимаются долговременные договорные, не предполагающие

акционерного соучредительства, объединения двух или более субъектов в сфере образования из различных стран для решения согласованных задач, включая получение синергического эффекта интеграции [12. С. 70]. Специалисты это явление связывают с фактором интенсивного развития рынка услуг данной сферы образования, который является высококонкурентным. Согласно оценкам ВТО, емкость мирового рынка образовательных услуг достигает 50-60 млрд долл. [12. С. 70]. Белорусские вузы в условиях глобализации мирового образовательного пространства получили и начали развивать возможности установления прямых контактов с зарубежными учебными центрами, участвовать в соответствующих международных программах. Белорусская система высшего образования, обладая достаточно высоким уровнем качества и мощным потенциалом развития, имеет преимущества в стоимости обучения. Однако, несмотря на активность отдельных вузов, следует признать, что большинство случаев международного сотрудничества ограничивается участием в международных конференциях, совместными публикациями и проектами. Необходимо

развивать долговременные связи, основанные на организации совместных учебных программ, унификации дипломов.

Важной модификацией национальных рынков труда в условиях глобализации становится повышение гибкости рынка труда. Главным образом ее связывают со способностью рабочей силы быстро и гибко приспосабливается к рыночному спросу, учитывая ее конкурентоспособность. На наш взгляд, это достаточно узкое определение. Гибкость рынка труда означает готовность его участников (работодателей, работников и институтов на рынке труда) приспосабливаться к экономическим, социальным и технологическим изменениям. Поэтому гибкость рынка труда можно рассматривать в нескольких аспектах:

- как численную гибкость (когда изменяется численность работников или число часов работы в зависимости от рыночной конъюнктуры);

- как функциональную гибкость (когда работники владеют несколькими профессиями или специальностями, что позволяет быстро их перераспределять между рабочими местами в зависимости от требований производства);

- как институциональную гибкость, что проявляется в способности инфраструктуры рынка труда быстро реагировать на изменения конъюнктуры, а также в действии институциональных факторов, определяющих возможности всех перечисленных выше характеристик.

В экономической литературе не сложилось единого подхода к оценке гибкости рынка труда. Ряд авторов [13. С. 41] использует показатели эластичности времени работы, рабочего места, трудоустройства, предложения труда и спроса на труд. Наиболее точно можно оценить численную гибкость рынка труда через показатели динамики рабочего времени, что подразумевает согласование продолжительности и режима работы работника с потребностями производства и его личными потребностями. По разным оценкам, до 20% рабочей силы в странах ЕС трудится в режиме неполного рабочего времени (сокращенный рабочий день, неделя, деление одного рабочего места между двумя работниками и пр.). Эластичность рабочего

времени может быть связана как с желанием работника (например, с необходимостью иметь больше свободного времени для ухода за детьми, занятий спортом, учебы и пр.), так и с желанием работодателя. В этом случае принято говорить о неполной вынужденной занятости, что означает перевод работника на сокращенный рабочий день (неделю) или отправление в административный отпуск по инициативе работодателя. Такую меру чаще всего рассматривают в связи с антикризисным управлением организацией.

Численная гибкость рынка труда означает возможность приспособления численности работников на предприятии к изменениям экономической конъюнктуры (временная, сезонная занятость и др.); изменение структуры предложения рабочей силы в зависимости от динамики детерминант предложения труда (заработной платы, пособий, удельного веса оплаты труда в доходах домохозяйств, налогообложения и т. д.). В современных условиях это выражается в росте численности обучающихся, увеличении количества совместителей, трудовых мигрантов, работающих пенсионеров и переходе части экономически активного населения в категорию экономически неактивного населения. Таким образом, структура предложения труда усложняется. Данные табл. 5 позволяют сделать вывод о чрезвычайной численной гибкости глобализирующегося рынка труда, поскольку и продолжительность рабочего дня, и рыночная активность населения значительно изменились. Правомерно говорить о наметившейся тенденции к сокращению продолжительности рабочего дня и одновременного увеличения рыночной активности мужчин и особенно женщин. То есть гибкость рынка труда позволяет все большей части населения участвовать в рыночной деятельности, поскольку расширяет их возможности (гибкий график, совмещение, домашний труд и пр.).

В экономике Республики Беларусь за последние 10 лет произошло увеличение количества отработанных часов в год. Совокупный фактический фонд рабочего времени одного работника в 1995 г. составлял 1760 часов, в 2003 г. – 1877 часов, т. е. возрос на 6,64%. Совокупные параметры неполной вынужденной занятости за 1996–2007 гг. сни-

Рабочая нагрузка и экономическая активность населения в некоторых странах мира

Период	Общее рабочее время в день, часов		Рыночная активность, %	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Норвегия				
1990-1991 гг.	7,41	6,86	38	64
2000-2001 гг.	7,13	7,23	41	61
Соединенное Королевство				
1985	6,88	6,85	37	68
2000-2001	7,41	7,32	35	62
Канада				
1998	7,0	7,15	41	65
2005	7,57	7,51	40	59
США				
1985	7,55	7,13	37	63
2005	8,06	7,54	42	64
Германия				
1991-1992	7,33	7,35	30	61
2000-2001	7,0	6,49	30	55
Латвия				
1996	8,91	8,01	35	58
2003-2004	8,31	8,02	46	70
Среднее значение по отдельным странам со средним и низким ИРЧП				
1983-1992	7,41	6,46	40	79
2000-2001	7,39	6,49	43,2	79,6
Среднее значение по отдельным странам с высоким ИРЧП				
1983-1997	7,05	6,71	37	69
1998-2001	7,47	6,44	35,8	62,9

Источник. Рассчитано по данным [11. С. 342; 9. С. 326].

зились с 18,8 до 3,2% [7. С. 170]. Одновременно сократилась доля экономически активного населения в численности трудовых ресурсов (с 77,35% в 1995 г. до 71,7% в 2006 г.). То есть одним из источников роста ВВП становится экстенсивное использование рабочей силы, увеличение ресурсов рабочего времени. Для работы на условиях совместительства и по гражданско-правовым договорам в 2007 г. было привлечено 3,84% занятых (для сравнения – в 2003 г. 3,3%) [7. С. 170]. Таким образом, для отечественного рынка труда характерна обратная зависимость – численная гибкость выражается в росте трудовой нагрузки экономически активного населения при сокращении участия трудовых ресурсов в экономической активности. Это наш своеобразный «экстенсивный» ответ на глобализацию.

Большое влияние на гибкость рынка труда оказывает его инфраструктура, под которой принято понимать экономические, правовые, административные институты и организации, способствующие выполнению

рынком труда своих функций. К основным субъектам инфраструктуры рынка труда относятся: государственная служба занятости населения, кадровые службы и профсоюзные организации предприятий; органы власти, учреждения образования, негосударственные структуры, занимающиеся уменьшением дисбаланса на рынке труда (региональные центры поддержки предпринимательства, бизнес-инкубаторы, негосударственные коммерческие и некоммерческие агентства по трудоустройству и пр.). Институциональные факторы, влияющие на гибкость рынка труда в Беларуси, преимущественно определяют «неповоротливость» рынка труда, его сниженную адаптацию к меняющимся условиям. В совокупности это приводит к увеличению издержек на согласование спроса и предложения на рынке труда. Институциональная гибкость рынка труда в Беларуси снижена, так как на нем установлены высокие ставки минимальной заработной платы (выше равновесного уровня), действует жесткая система индексации заработной пла-

ты, существуют узкие и жестко контролируемые разрывы в оплате труда квалифицированных и неквалифицированных работников, а также присутствует сильный административный контроль не только уровня безработицы, но и уровня заработной платы, отсутствия задолженности по ее выплате, что достигается на многих убыточных и нерентабельных производствах за счет кредитов и займов. Тем самым создаются институциональные барьеры для структурной перестройки экономики и повышения эффективности занятости, снижается эффективность инвестиций в человеческий капитал. Повышение функциональной и институциональной гибкости рынка труда является первостепенной задачей для национального рынка труда Беларуси, поскольку позволит противостоять тенденции роста естественного уровня безработицы в стране (фрикционной и структурной) в условиях реструктуризации экономики, постоянного обновления требований к рабочей силе, интеграции и глобализации.

Глобализация неминуемо сопряжена с повышением мобильности рабочей силы. Данная тенденция обусловлена тем, что в современной экономике изменяется парадигма управления организацией: во-первых, появляются сетевые, виртуальные организации, которые обеспечивают рабочими местами персонал в самых отдаленных населенных пунктах и не требуют географической привязки; во-вторых, становится невозможно в современных организациях четко разделять задачи и функции между работниками, обеспечив их узкую профессиональную специализацию. Чаще работник в своих действиях ориентируется не на задачи, а на общие цели организации, в рамках которой он должен не только уметь их выполнять, но и ставить. Это требует профессиональной мобильности. Если раньше считалось, что получение образования – «на всю жизнь», то сегодня основным принципом становится «образование через всю жизнь», причем в течение трудовой жизни работник вынужден 4-5 раз менять свое рабочее место и квалификацию; в-третьих, глобализация и интеграционные процессы объективно активизируют миграцию.

По оценкам Всемирного банка [14. С. 2], рабочая миграция в мире составляет 190,6 млн чел., или 3% населения планеты, при-

чем только 2,2% мигрантов ищут работу за рубежом потому, что не смогли найти ее дома. Среди трудовых мигрантов 49,6% – женщины, 7% – это беженцы, 47% мигрантов из развивающихся стран ищут работу в других развивающихся странах, а не в развитых. Наибольший приток иммигрантов в 2005 г. зафиксирован в США – 38,5 млн чел., затем следует Россия – 12,1 млн чел., Германия – 10,1 млн чел. Среди стран с низким уровнем дохода наибольшее число иммигрантов в Индии (5,7 млн чел.) и Пакистане (3,3 млн чел.). Следует отметить, что внутренняя трудовая мобильность рабочей силы в Республике Беларусь достаточно высока – валовой коэффициент оборота рабочей силы (сумма найма и выбытия в численности занятых) в 2007 г. составил 46,75%, при этом он никогда не опускается ниже 40% (рассчитано по [7. С. 170]). Но еще выше внешняя трудовая мобильность. Поток трудовых мигрантов из Беларуси в Россию занимает шестое место в Европе и Центральной Азии, а из России в Беларусь – десятое. По данным Всемирного банка, в 2005 г. из Беларуси на заработки выехало 1799,79 тыс. чел. (18,4% всего населения), а въехало – 1190,9 тыс. чел. [14. С. 2], причем для 99% выехавших главной причиной стала невозможность трудоустройства на родине. Эти цифры намного выше официальных данных Департамента по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь, согласно которым в 2007 г. для работы за рубежом выехало 7,335 тыс. чел., а въехало в Беларусь – 4,7 тыс. чел. (из них 1,5 тыс. на работу). В любом случае правомерен вывод о достаточно высоком уровне географической мобильности рабочей силы в Беларуси. Среднемесячная заработная плата в Республике Беларусь в 2007 г. составила 241,6 евро (рассч. по [7. С. 273]), и это один из самых низких показателей среди стран Центральной, Восточной Европы и России. Одновременно заработная плата трудового мигранта, по оценкам Департамента по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь, составляет от 1000 долл. до 1000 евро. По оценкам Всемирного банка, белорусы, работающие за рубежом, переслали домой в 2006–2007 гг. суммы, равные 0,9–1,2% ВВП в год, причем речь идет только об официально зарегистрированных переводах [14. С. 2]. Поэтому

вызывает сомнение вывод о том, что в Беларуси существует нехватка рабочей силы по отдельным специальностям – в качестве примера обычно приводятся рабочие специальности, строительные и пр. У нас, скорее, нехватка экономически эффективных рабочих мест для них (с соответствующим уровнем заработной платы).

Глобализация и задачи национального рынка труда

Свою политику в отношении национального рынка труда в условиях глобализации страна может строить исходя из двух методологических позиций – протекционизма (т. е. защиты национального рынка труда) или фритредерства (т. е. полного открытия национального рынка труда). Меры протекционизма, предпринимаемые в Беларуси до настоящего времени, защищали занятость на национальном рынке труда, в то же время во многом искусственно поддерживая неконкурентоспособные и убыточные производства (табл. 6). Программы импортозамещения, предписывающие поддержание отечественного производителя и обеспечивающие им приоритет на внутреннем рынке (включая регламентацию товарного ассортимента в торговых организациях), на практике привели к снижению их конкурентоспособности. Поэтому глобализация неизбежно вызовет изменение условий занятости. Попытки отечественных товаропроизводителей конкурировать с импортными товарами приводят к поиску путей снижения затрат на производство и реализацию отечественной продукции либо продаже ее на внешних рынках по низким ценам, так как единственно

доступным на данный момент конкурентным преимуществом является цена. Это, в свою очередь, приводит к снижению трудовых затрат (на оплату труда, условия труда, повышение квалификации и пр.) либо экстенсивному увеличению количества применяемого труда (а не улучшению технологии). Результат – сокращение доли заработной платы и других выплат в себестоимости продукции, невысокий уровень заработной платы – мы сегодня наблюдаем в Беларуси.

Большое влияние на национальный рынок труда оказывают прямые иностранные инвестиции, поток которых в Республику Беларусь на данном этапе незначителен. Вместе с тем последствия прихода иностранных инвесторов (прежде всего, российских) неоднозначно скажутся на занятости в Беларуси: могут оказаться неконкурентоспособными целые отрасли и структуры (легкая промышленность, машиностроение, финансовый сектор). В этих условиях ориентация белорусского рынка труда на минимальный уровень безработицы является малоэффективным инструментом. По оценкам экспертов Всемирного банка [15. С. 2–3], успеха добиваются не те страны, которые ориентированы на снижение безработицы, а те, которые работают над уровнем и структурой занятости.

В настоящее время одна из главных проблем, связанных с функционированием рынка труда Беларуси, – поиск баланса между экономической и социальной эффективностью его функционирования. С одной стороны, повышается гибкость рынка труда, с другой стороны, необходимо обеспечить работников защитой и безопасностью. Эффективность рынка труда – это способность рынка труда обеспечить качественное равновесие между спросом и предложением труда, баланс интересов субъектов рынка труда, развитие приоритетных направлений и форм занятости в соответствии с задачами макроэкономической и социальной политики государства, рационального воспроизводства челове-

Таблица 6

Меры трудового протекционизма, применяемые в Беларуси

Меры	Последствия
Тарифные ограничения (таможенные тарифы и пошлины)	Снижают конкурентоспособность ввозимых товаров, защищают рабочие места на отечественных производствах
Административные ограничения импорта-экспорта (лицензирование, квотирование, дополнительные правила и стандарты)	
Программа импортозамещения (поддержание отечественных производителей, ограничение доступа на внутренний рынок для международных компаний)	

Источник. Собственная разработка на основе [11. С. 19–22].

ность рынка труда – это способность рынка труда обеспечить качественное равновесие между спросом и предложением труда, баланс интересов субъектов рынка труда, развитие приоритетных направлений и форм занятости в соответствии с задачами макроэкономической и социальной политики государства, рационального воспроизводства челове-

ческого капитала и минимизации социальных-экономических издержек безработицы.

Республика Беларусь имеет много проблем на рынке труда, причем мнения о них со стороны работников, работодателей и институтов рынка труда значительно различаются. Работники не удовлетворены качеством рабочих мест и уровнем оплаты труда, чрезмерной, с их точки зрения, институциональной гибкостью рынка труда, которая выражается в снижении гарантий занятости (особенно благодаря введению системы срочных контрактов). Работодателей не устраивает качество рабочей силы, поверхностная кадровая аналитика и пассивные кадровые службы (что в условиях слабого развития других институтов на рынке труда усложняет подбор качественного персонала), сильное государственное регулирование и контроль одновременно показателей безработицы и заработной платы. Институты на рынке труда Беларуси неоднородны, значительно различаются по уровню развития и институциональной силе. В большей степени развиты те институты, которые представляют интересы одной из сторон социально-трудовых отношений (профсоюзы, государственная служба занятости), а не те, которые занимаются устранением дисбалансов на совокупном рынке труда и его сегментах или повышением качества и конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда.

* * *

Резюмируя отмеченные тенденции, правомерно сделать вывод о происходящих качественных изменениях социально-трудовых отношений в процессе глобализации. В общественное производство вовлекаются все более широкие слои населения, расширяется перечень потенциальных характеристик работника, привлекательных с точки зрения работодателя. Рынок труда вырабатывает новые формы и виды занятости, диктует возросшие требования к работнику и сам становится более гибким и эластичным. Усложняется его институциональное строение. Эти сдвиги порождают изменения в сфере образования, миграционной политике, менеджменте организаций и т.д. Для обеспечения в таких условиях эффективности рынка труда

необходима сбалансированная политика регулирования национального рынка труда, учитывающая не только национальную специфику, но и глобальные тенденции развития. На наш взгляд, политика жесткого протекционизма и защиты национального рынка труда в условиях глобализации в большей степени ориентирована на достижение краткосрочных, тактических целей. Она позволяет временно защитить рабочие места и занятость, обеспечить дополнительные конкурентные преимущества отечественных товаров на текущих рынках. Но она не может быть принята в качестве стратегического и долгосрочного ориентира, так как сопровождается ухудшением структуры рабочих мест, снижением их качества и уровня заработной платы. В конечном счете это разрушает национальный рынок труда, способствует оттоку работников в другие страны. Поэтому при решении задач регулирования национального рынка труда в условиях глобализации следует ориентироваться на:

- минимизацию и отказ от принимаемых протекционистских мер по защите рабочих мест за исключением узких зон защиты, определенных по научно обоснованным критериям и соответствующих целям национальной безопасности и социальной стабильности;
- содействие повышению конкурентоспособности отечественных производств, развитию инновационной экономики;
- повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы;
- развитие институционального строения рынка труда;
- обеспечение экономической эффективности занятости.

ЛИТЕРАТУРА

1. Колосова Р. П. Глобализация экономики и занятость населения: учеб. пособие / Р. П. Колосова, М. В. Артамонова, Т. Н. Василюк, М. В. Луданик, Т. Р. Разумова. М.: ТЕИС, 2000.
2. Золин И. Стратегия регулирования рынка труда в условиях глобализации мировой экономики // Проблемы теории и практики управления. 2007. № 7.
3. Ferrell D., Laboissiere M., etc. The Emerging Global Labor Market. Mc Kinsey Global Institute, 2007. Режим доступа: www.mckinsey.com/ngi

Национальный рынок труда и глобализация

4. *Sytuacja na rynku pracy*// *Dziennik Wschodni*. 2008. 12 maja. S. 11.
5. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегии, маркетинг, интернационализация. М.: ИНФРА М. 2007.
6. *Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2007*. Минск: Мин-во стат. и анализа Респ. Беларусь. 2007.
7. *Социально-экономическое положение Республики Беларусь, январь–декабрь 2007*. Минск: Мин-во стат. и анализа Респ. Беларусь, 2007. № 12.
8. *Specific problems of the Labor Market in Latvia and its regions* // EU structural funds National programme "Labor Market research" Pr.NR. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003. Latvia University of Agriculture, Daugavpils University, Riga Stradins University, Ventspils University College, Vidzeme University College. Jelgava, 2007.
9. *Доклад о развитии человека 2003*. Минск: Программа развития ООН, Юнипак, 2003.
10. Мальцева И. О. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда / И. О. Мальцева, С. Ю. Рощин. М.: ГУ ВШЭ, 2006.
11. *Human Development Report 2007/2008*. UNDP, 2007.
12. Карпухина Е. К анализу становления международных стратегических альянсов в российском высшем образовании (о применяемых моделях и об особенностях оргпроектирования) // Российский экономический журнал. 2006. № 2.
13. Puzio-Wactawik B. Učastycznienie rynku pracy w Polsce // *Ekonomika i organizacja przedsiębiorstwa*. 2007. № 4.
14. *Люди и деньги путешествуют по миру*. Миграция и денежные переводы 2008. Справочник Всемирного банка// Экономическая газета. 2008. № 27 (1145). С. 2.
15. Garibaldi P., Mauro P. Job Creation. Why some countries do better? Economic Issues. International Monetary Fund. Washington, D.C., 2000, № 20.
16. *Государственная программа инновационного развития Республики Беларусь на 2006–2010 годы*. Минск, 2006.
17. Николаев А. Образование как фактор роста занятости: миф или реальность? // *Nowa ekonomia a społeczeństwo*. Lublin: KUL, 2006. Т. I.



□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.

BSEU Belarus State Economic University. Library.
<http://www.bseu.by> elib@bseu.by