

УДК 331.5 (476)

ГЛОБАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА И БЕЛАРУСЬ: ПЕРСПЕКТИВЫ ЭФФЕКТИВНОЙ ИНТЕГРАЦИИ

Е.В. Ванкевич

*УО «Витебский государственный технологический
университет», г. Витебск, РБ*

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. Глобализация мировой экономики формирует систему международного разделения и кооперации труда, мировую торговлю, мировую 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. Кроме того, глобализация и интеграционные процессы, протекающие в Европе, обуславливают новые качественные сдвиги внутри национальных рынков труда. Поэтому необходимо определить не только направления и параметры формирования глобального рынка труда, но и 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.

Глобальный рынок труда - это 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, система экономических механизмов, норм, инструментов, обеспечивающих взаимодействие спроса на труд и его предложения на международном уровне [9.С.42]. Формирование глобального рынка труда оказывает влияние на отдельные компании, отрасли и национальную экономику в целом. По мнению специалистов [1.С.20], чем эффективнее функционирует развивающийся глобальный рынок труда, тем выгоднее это его участникам, так как они смогут более рационально распределить ресурсы. На 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 2005г. только 1% поляков оценивали ситуацию на рынке труда как хорошую, а 90% - как плохую и очень плохую, то в апреле 2008г. 31% оценили ситуацию как хорошую и 32% как плохую и очень плохую [6.С.11]. С позиций отрасли, глобализация способствует определенным отраслевым сдвигам и развитию тех отраслей, предпосылки и факторы для которых присутствуют в данной стране. 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 интернационального предприятия. Для работника глобальный рынок труда означает расширение возможностей и обуславливает повышение требований к качеству и конкурентоспособности индивидуальной рабочей силы.

Специалисты McKensey Global Institute [1.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 г.г. возросло в 2,73 раза (с 1,5 млн 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 2006-2008г.г. их количество возрастает приблизительно в 2,12 раза) [1.С.22], в сфере торговли – 3%, но учитывая большое количество занятых в торговле, эти 3% составляют около 4,9 млн рабочих мест [1.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 Азия (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 находится в пределах 40-50% от американского уровня, в странах Азии – от 10 до 30% [рассч. по данным 1.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.

Абсолютный рекорд по перспективам роста глобального рынка труда составляют специалисты общего профиля и обслуживающий персонал – 3 и 9% оффшоринговых 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, в оценках MGI [1.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. Глобализация рынка труда сопровождается ростом количества принимаемой национальной рабочей силы в филиалах и подразделениях ТНК и международных компаний, формированием унифицированной системы компетенций и требований персоналу.

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 микро-уровнях; повышение гибкости рынка труда; повышение профессиональной и географической мобильности рабочей силы.

Насколько рынок труда Беларуси вписывается в мировую динамику и готов ли он к глобализации в этой сфере? Основные параметры белорусского рынка труда выглядят достаточно привлекательно – уровень занятости составляет 70,7% (что выше стратегической цели Европейской стратегии трудоустройства), уровень безработицы - 1%. Однако углубление анализа убеждает в выводе о необходимости качественного обновления ориентиров развития белорусского рынка труда, поскольку уровень заработной платы является одним из наиболее низких среди стран ЦВЕ и СНГ,

конкурентоспособность рабочей силы невысокая, достаточно активными являются потоки внешней трудовой миграции, происходит снижение эффективности занятости.

Беларусь имеет один из наиболее высоких показателей уровня грамотности взрослого населения – 99,6% [3.С.232], но в то же время характеризуется их сниженной конкурентоспособностью на внешних рынках труда. В оценках McKensey Global Institute [1], 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 труда¹ подходят для работы в международных компаниях: 17% инженеров, 19% финансистов и бухгалтеров, 14-15% научных работников и аналитиков, 10% - специалистов общего профиля. 12% потенциальных молодых специалистов фактически могут быть наняты на работу в международных компаниях. Основными факторами, снижающими конкурентоспособность выпускников вузов стран с низким уровнем оплаты труда, являются несоответствие структуры и качества подготовки (87%), языковые и географические ограничения (37%), местная конкуренция (5%). Данные цифры подтверждают необходимость повышения качества подготовки молодых специалистов в вузах, повышение их конкурентоспособности на внешних рынках труда.

Важной модификацией национальных рынков труда в условиях глобализации становится повышение гибкости рынка труда. По разным оценкам, до 20% рабочей силы в странах ЕС трудится в режиме неполного рабочего времени. Правоммерно говорить о наметившейся глобальной 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, надомный труд и пр.). В экономике Республики Беларусь за последние 10 лет произошло увеличение количества отработанных часов в год на 6,64%. Совокупные параметры неполной вынужденной занятости за 1996-2007г.г. снизились с 18,8% до 3,2% [17.С.170]. Одновременно сократилась доля экономически активного населения в численности трудовых ресурсов (с 77,35% в 1995г. до 71,7% в 2006г.). 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 2007г. было привлечено 3,84% занятых (для сравнения – в 2003г. 3,3%) [17.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.

Глобализация неминуемо сопряжена с повышением мобильности рабочей силы. По оценкам Всемирного Банка [13.С.2], рабочая миграция в мире составляет 190,6 млн чел., то есть 3% населения планеты, причем только 2,2% мигрантов ищут работу за рубежом потому, что не смогли найти ее дома. Следует отметить, что внутренняя трудовая мобильность рабочей силы в Республике Беларусь достаточно высока – валовой коэффициент оборота рабочей силы в 2007г. составил 46,75%, при этом он никогда не опускается ниже 40% [расс. по 17, с.170]. Но еще выше внешняя трудовая мобильность. Поток трудовых мигрантов из Беларуси в Россию занимает шестое место в Европе и Центральной Азии. По данным Всемирного Банка, в 2005г. из Беларуси на заработки выехало 1799,79 тыс. человек (18,4% всего населения), а въехало – 1190,9 тыс.чел. [13, 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 Беларуси, согласно которым в 2007г.

¹ 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.

для работы за рубеж выехало 7,335 тыс. чел., а въехало в Беларусь – 4,7 тыс. чел. (из них 1,5 тыс. на работу). Поэтому правомерен вывод о достаточно высоком уровне географической мобильности рабочей силы в Беларуси. Среднемесячная заработная плата в Республике Беларусь в 2007г. составила 241,6 евро [рассч. по 17, 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 Беларуси, составляет от 1000 долларов до 1000 евро.

Свою политику в отношении национального рынка труда в условиях глобализации страна может строить исходя из двух методологических позиций – протекционизма (то есть защиты национального рынка труда) или фритредерства (то есть полное открытие национального рынка труда). Меры протекционизма, предпринимаемые в Беларуси до настоящего времени, с одной стороны, защищали занятость на национальном рынке труда, во многом искусственно поддерживая неконкурентоспособные и убыточные производства. 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 неминуемо приведет к изменению 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, приведет к поиску снижения трудовых затрат (на оплату труда, условия труда, повышение квалификации и пр.), либо экстенсивному увеличению количества применяемого труда (а не улучшению технологии). Это объясняет сокращение доли заработной платы и других выплат в себестоимости продукции, невысокий уровень заработной платы в Беларуси.

В этих условиях ориентация белорусского рынка труда на минимальный уровень безработицы является малоэффективным инструментом. По оценкам экспертов Всемирного банка [2, с.2-3], успеха добиваются не те страны, которые ориентированы на снижение безработицы, а те, которые работают над уровнем и структурой занятости.

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 задачи регулирования национального рынка труда в условиях глобализации должны ориентироваться на следующее:

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

Список использованных источников

1. Ferrell D., Laboissiere M, etc. The Emerging Global Labor Market. – Mc Kinsey Global Institute, 2007 // www.mckinsey.com/mgi
2. Garibaldi P., Mauro P. Job Creation. Why some countries do better? – Economic Issues. International Monetary Fund, Washington, D.C., 2000, № 20
3. Human Development Report 2007/2008. – UNDP, 2007.
4. Puzio-Waclawik, B. Uelastycznienie rynku pracy w Polsce / B.Puzio-Waclawik // *Ekonomika i organizacja przedciebiorstwa*. – 2007. -№4.- S. 41-47.
5. Spesifical 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
6. Sytuacja na rynku pracy// *Dziennik Wschodni*. 2008. 12 maja. S.11.
7. Государственная программа инновационного развития Республики Беларусь на 2006 – 2010 годы. – Минск, 2006.
8. Доклад о развитии человека 2003. – Минск: Программа развития ООН, Юнипак, 2003.
9. Золин, И. Стратегия регулирования рынка труда в условиях глобализации мировой экономики / И. Золин // *Проблемы теории и практики управления*. 2007. № 7.С.40-47.
10. Карпухина Е. К анализу становления международных стратегических альянсов в российском высшем образовании (о применяемых моделях и об особенностях оргпроектирования)// *Российский экономический журнал*.2006. № 2.С. 70-81.
11. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегии, маркетинг, интернационализация. М.: ИНФРА М, 2007.
12. 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. Москва : ТЕИС, 2000.
13. Люди и деньги путешествуют по миру. Миграция и денежные переводы 2008. Справочник Всемирного Банка// *Экономическая газета*. 2008. № 27 (1145). 8 апреля. С.2.
14. Мальцева, И. О. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда / И. О. Мальцева, С. Ю. Роцин. Москва : ГУ ВШЭ, 2006.
15. Николаев, А. Образование как фактор роста занятости: миф или реальность? / А. Николаев // *Nowa ekonomia a Spoleczenstwo*. Lublin, KUL, 2006, Т. I., S.536-542.
16. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2007. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2007.
17. Социально-экономическое положение Республики Беларусь, январь – декабрь 2007. Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 2007, № 12.
18. Экономика знаний. Под ред. В.П. Колесова. М.: ИНФРА М, 2008.