

С.И. ГРУДИНА,*кандидат экономических наук, доцент**Казанский (Приволжский) федеральный университет*

РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ

В статье рассматривается процесс становления и развития глобального рынка труда. Обосновывается необходимость исследования рынка труда с учетом активизации миграционных процессов, влияние которых в настоящее время усиливается практически на все сферы социально-экономической деятельности. Приводится опыт развитых стран в становлении глобального рынка рабочей силы. Формулируются основные направления разрешения противоречий становления глобального рынка труда.

В 2010 г. Нобелевской премии в области экономики удостоены американцы Питер Даймонд, Дейл Мортенсен и британец Кристофер Писсаридес за модель Питер Даймонда, Дэйла Мортенсена, объединившую социально-экономические показатели равновесия рынка труда на микроуровне.

Становление и развитие глобального рынка труда обуславливает необходимость более подробного изучения глобального рынка рабочей силы в контексте макроэкономических реалий глобализации. Миграционные процессы, доступность, проницаемость рынков ряда стран позволяют с большей долей вероятности прогнозировать последствия глобальных изменений, достижения общего равновесия, снижения негативных социально-экономических последствий безработицы. Утвердительно в исследованиях К. Писсаридеса звучит мысль о том, что активизация поиска работы соискателями приводят к максимизации общего уровня рабочих мест. Обуславливает ли предложение возросший спрос? И может ли классическая модель рыночного равновесия быть применимой к реалиям глобализирующихся рынков и усиливающихся миграционных потоков?

Изначально становление глобализированного рынка труда находит свое выражение в усилившемся экспорте и импорте иностранной рабочей силы, осуществляемых в форме передвижения работников-мигрантов, обучения студентов за рубежом и дальнейшего их трудоустройства в стране обучения, реализацию опыта и знаний квалифицированных работников без их физического

перемещения. Следует отметить, что наряду со становлением и развитием мирового – глобального – рынка труда происходит формирование и отдельных региональных рынков. Региональные институты освящают проблемы управления международными миграционными потоками и на разных уровнях разрабатывают объемный диапазон условий, касающихся допуска и пребывания работников, являющихся и не являющихся гражданами принимающей страны. В разрабатываемых программах этого уровня часто проявляется двойственный характер миграционной политики: либерализация миграционных потоков внутри интеграционных союзов и ужесточение либо «смягчение» миграционной политики. Отчасти координация, осуществляемая на региональном уровне, противоречит тенденциям глобализации рынка труда.

Перечисленные обстоятельства обуславливают актуальность исследования развития рынка труда сквозь призму модернизации экономики, определяющей практически все сферы социально-экономических реформ. Прогнозируемое обострение демографического кризиса в России так же, как и обострившиеся проблемы миграционной политики, непосредственно влияют на состояние сферы занятости и международную конкурентоспособность рабочей силы. Согласно прогнозам, с 2010 по 2020 гг. естественная убыль трудоспособного населения в РФ составит более 9,5 млн. Прогнозируется также естественная убыль населения вследствие тенденции старения. Следует отметить, что даже явные позитивные

демографические сдвиги не смогут дать результаты в желаемые 5–10 лет. Мнения ведущих экономистов сходятся в том, что России необходимо восполнить убыль трудоспособного населения за счет притока иммигрантов с приемлемым уровнем профессиональной квалификации. Но вопрос о том, как это отразится на международной конкурентоспособности и макроэкономическом равновесии глобализованного рынка труда, остается открытым. И насколько объективен лозунг: «любая миграция является благом для страны»? На наш взгляд, это серьезное заблуждение может привести к нежелательным последствиям, обостряя социально-демографическую ситуацию. Даже в желанной погоне за экономической выгодой следует помнить о необходимости сохранения традиционного этнокультурного баланса страны, внутреннем равновесии. Определяющим должно являться не количество, а качество, квалификация иностранной рабочей силы, что позволит приблизить ее рынок к равновесному состоянию [1].

Рассмотрим механизм регулирования равновесия на рынке труда в развитых странах, где в последние десятилетия наблюдается резкий рост ограничений на въезд, миграцию. Современная волна глобализации, обозначаемая в научной литературе как глобализация II, или второго уровня, значительно превзошла предыдущую (1870–1913 гг.) по степени интеграции рынков продукции и капитала. Однако значительно отставание, с точки зрения становления глобального рынка труда, его динамического развития. Объяснить это можно тем, что столетие назад свободное перемещение рабочей силы ограничивалось лишь транспортными издержками, в современных же условиях, когда издержки, связанные с переездом из любой точки мира, существенно меньше годовой заработной платы на новом месте, главную роль стали играть административные барьеры. Но и при этом международная мобильность трудовых ресурсов снизилась.

Сложившуюся ситуацию можно объяснить следующими фактами. Развитие демократии в развитых странах привело к тому, что право решающего голоса в политических процессах в XX в. перешло от работодателей к рабочим, не всегда высокой квалификации. Согласно исследованиям, среднестатистический иммигрант начинает свою карьеру именно с видов деятель-

ности, не требующих высокой профессиональной квалификации, интеллектуальных способностей. Этому способствуют различные факторы. Начиная с базовых знаний языка, признания дипломов профессиональной квалификации – до различных расовых и политических влияний. То есть, несмотря на то, что в целом экономика выигрывает от миграции, низкоквалифицированные рабочие могут проиграть от увеличения конкуренции на рынке труда, равновесие в краткосрочном периоде не достигается, и достижение его в будущем видится весьма противоречивым. Следует также отметить существенно возросшую роль государства в предоставлении общественных благ, ресурсов и то, что граждане стран с высоким уровнем и качеством жизни считают несправедливым, что иммигранты бесплатно получают доступ к инфраструктуре, созданной предыдущими поколениями, что обостряет социальную напряженность. Массовые протесты со стороны «хозяев территории» не могут положительно сказаться на равновесности рынка труда.

Каковы последствия для экономики в длительном периоде? Современные макроэкономические модели показывают, что в глобализованном мире влияние миграции на положение рабочих принимающей стороны усиливается в среднем на 5–10% в год. Возьмем, к примеру, США. Здесь мигранты не отличаются друг от друга с точки зрения динамики показателей рынка труда, безработицы и зарплаты. Теоретически это объяснимо в периоды сверхинтенсивной миграции. Известна ситуация 1981 г., когда Фидель Кастро открыл въезд кубинцев через порт Мариэль. В Майами в течение короткого промежутка времени въехало 127 тысяч иммигрантов (что составило 9% экономически активного населения Майами), но несмотря на это, динамика показателей рынка труда в Майами по сравнению с другими городами изменилась незначительно. Последствиями явилось создание новых рабочих мест, а не вытеснение американцев с занимаемых должностей, что теоретически могло быть прогнозируемым [2].

Негативное отношение к «гастарбайтерам» свойственно и для российской действительности, но для России остро стоит проблема не только внешней, но и внутренней миграции, поскольку барьеры на пути внутренней миграции устранимы. Противоречивым является предположение

экономистов, что с отменой административных барьеров рынок труда сам определит пропорции миграция, ведь, к сожалению, в современной России ключевым барьером для миграции является неразвитость финансовых рынков и рынков жилья, решение которых затруднено институционально.

Возросшие опасения жителей столицы России относительно безопасности рабочих мест в конкурентных условиях глобального рынка труда следует также считать напрасными, даже в ситуации, когда город принимает огромное количество иногородних и иностранных рабочих-мигрантов. При этом безработица в Москве, фактически, на естественном уровне. «Гастарбайтеры» выполняют работу, которую москвичи делать не умеют или не желают (по крайней мере, по рыночным ставкам зарплаты), москвичи же выигрывают не только от того, что низкие ставки зарплаты приводят к быстрому развитию бизнеса, но и от того, что цены на строительные, хозяйственные и иные услуги остаются на приемлемом уровне. «Инфраструктурный», то есть второй стандартный аргумент против иммиграции также не имеет серьезного основания: в советское время развитие столицы во многом финансировалось за счет всего остального СССР, поэтому не только иногородние россияне, но и жители СНГ имеют полное моральное право на доступ к московской инфраструктуре [3]. А демографическая ситуация выравнивается. Очевидно, что в ближайшие годы Россию, так же, как и многие развитые страны мира, ожидает глубокий демографический кризис, население будет не только быстро сокращаться, но и стареть, что требует пересмотра проводимой до настоящего времени миграционной политики. Но как оценить влияние миграции на экономическое развитие?

С макроэкономической точки зрения, миграция – как международная, так и внутренняя – явление чрезвычайно полезное, поскольку человеческий капитал перемещается в области, где он может с наибольшей эффективностью воспроизводиться и приносить максимальный доход, быть реализованным. Так как международные различия в уровнях заработной платы на порядок выше в уровнях доходности капитала и цен на товары, то с точки зрения роста мирового ВВП и суммарного благосостояния всего человечества

либерализация миграции значительно важнее вопросов международной торговли, интеграции рынков капитала и даже столь обострившихся коррупционных противоречий. Теоретически, исходя из макроэкономических моделей, полное устранение барьеров на пути миграции рабочей силы может привести к выравниванию уровня жизни между, например, Северной и Южной Америкой. Такая перспектива, по субъективным причинам эгоцентричности, не вызывает реализуемой поддержки у властей США, хотя спасла бы от бедственного положения сотни миллионов людей развивающихся стран. Исходя из обозначенных обстоятельств можно сделать вывод, что серьезные изменения в регулировании миграции рабочей силы затруднены также институционально.

Даже если принять точку зрения, что свободный, саморегулирующийся рынок рабочей силы невозможен в практике, остается ряд постулатов, на обоснование которых тратится значительная часть ресурсов экономистов-теоретиков, с целью решения обозначенных проблем. Первый постулат основывается на предположении возможности построить систему регулирования миграции, которая отбирала бы только «хороших» иммигрантов и уничтожала бы нелегальную миграцию. Проблема в том, что любая система отбора легальных иммигрантов закрывает возможность легального въезда для многих категорий жителей бедных стран, а международные различия в уровнях жизни настолько высоки, что иммигранты все равно будут проникать в страну, при этом чрезвычайно жесткие меры борьбы с нелегальной миграцией внутри страны окажут отрицательный эффект, так как поставят иммигрантов в еще большую зависимость от работодателей. Единственной эффективной мерой борьбы с нелегальной миграцией может явиться борьба с работодателями в теневом секторе. Но осложнена ситуация, как правило, тем, что, политики в этом не заинтересованы, поскольку работодатели представляют собой серьезную политическую силу, особенно в преддверии выборов. Круг замыкается, ситуации равновесия не достигается.

Проанализируем второй постулат, который заключается в том, что «миграционная политика должна быть основана на взаимности – если российским гражданам трудно переехать в США,

то и американцам должна быть закрыта дорога в Россию» и т.п. Юридически односторонняя либерализация вполне может быть оправдана, и многие развивающиеся страны действительно выигрывают от отмены ограничений на въезд граждан развитых стран. Но неучтенными остаются следующие экономические факторы, а именно: многие регионы России уже испытывают колоссальную нехватку рабочих. Если до 2008 г. значение показателя напряженности на рынке труда было ниже 1,0 только в Москве, то в 2010 г. – уже в 14 субъектах России. И не обязательно эту ситуацию объяснять глобальным финансовым кризисом. Потребность в рабочих кадрах со второй половины 1990-х гг. удовлетворялась в России за счет трудовой иммиграции, в первую очередь из стран СНГ, где продолжает сохраняться высокий уровень безработицы и более низкий, чем в Российской Федерации, уровень жизни. Корректировка в сфере миграционной политики должна повлиять на становление этапа цивилизованной трудовой миграции. И Россия здесь следует западному примеру: с волной расширения Евросоюза некоторые из крупнейших и самых богатых стран отказались полностью открыть свой рынок труда для граждан стран Центральной и Восточной Европы. Каковы возможные последствия?

Число легализованных мигрантов за последние 3 года существенно выросло и на сегодняшний день составляет 1,5 млн человек. По различным оценкам, общая численность трудовой миграции в России достигает до 11 млн человек [4]. По самым скромным подсчетам, численность нелегальной трудовой миграции увеличилась вдвое в соотношении с 2005 г. Из этого вытекает необходимость на государственном уровне создавать условия, сохраняющие квалифицированные кадры в Российской Федерации, стимулировать их расширенное воспроизводство. В этом ключе полезно обратиться к опыту развитых стран, формирующих политику занятости с учетом тенденций экономической глобализации, макроэкономического равновесия.

По мнению Международной организации труда, экономическое равновесие и государственное регулирование объективно способствуют большей занятости населения и стабильности рабочих мест, так как обеспечивают психологическую уверенность работника в гарантирован-

ном трудоустройстве, будущем. Такие страны, как Бельгия, Дания, Ирландия и Швеция являются странами со структурированной политикой и инфраструктурой в сфере занятости. Активное государственное содействие объясняется во многом необходимостью защитить работника от последствий глобализации: перетекания рабочих мест из одной страны в другую в связи с перемещением потоков иностранных инвестиций, а также угрозы увольнения вследствие растущей конкуренции.

В современных российских научных исследованиях процесс глобализации только начинает рассматриваться в качестве ведущего стимула становления инновационной экономики, ее модернизации.

Ранее проблемами исследований в основном являлись аспекты защиты интересов работодателя и государства, тогда как объектом внимания западной экономической мысли является сам работник, с его правами и незащищенностью перед лицом глобальных процессов, что имеет существенное различие. Последствия проявляются по многим направлениям. В качестве примера можно рассмотреть работу национальных служб занятости, деятельность которых необходимо совершенствовать. Если в большинстве стран Запада законодательство обязывает работодателей заявлять о своих вакансиях («Закон об обязательной регистрации свободных рабочих мест» в Швеции), то в России, по Закону «О занятости населения в РФ», «служба занятости населения имеет право... запрашивать у работодателей... данные о потребности в рабочей силе» (ст. 27). При такой постановке вопроса равновесие на рынке труда даже сложно спрогнозировать на теоретическом уровне с высокой долей вероятности.

Рассмотрим принципы работы российской службы занятости. Теоретически, они соответствуют международным стандартам. В соответствии с Законом «О занятости населения в РФ» «государство гарантирует гражданам ... бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве» (ст. 12 п. 1) [5], а «служба занятости обязана... информировать обращающихся в службу занятости трудящихся и работодателей о возможности получения работы и обеспечения рабочей силой, о требованиях, предъявляемых к гражданам, желающим приобрести ту или иную

профессию; оказывать помощь гражданам в выборе подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников» (ст. 26 п. 1) [5]. В реальности же ситуация такова, что в России на службу занятости привыкли надеяться только неквалифицированные кадры, что подтверждается социологическими опросами. И в этих условиях актуальной задачей становится повышение конкурентоспособности рабочей силы.

Противоречивым и неразрешенным является вопрос о конкурентоспособности российской рабочей силы на мировом рынке труда. В литературе использование термина «конкурентоспособность» относительно человека как субъекта экономической жизни является достаточно распространенным явлением. Авторы, которые ссылаются на понятие конкурентоспособности на рынке труда, далеко не однозначны в своих мнениях. В качестве синонима понятию «конкурентоспособность человека как субъекта экономической жизни» используются термины «конкурентоспособность работника», «конкурентоспособность персонала», «конкурентоспособный трудовой потенциал», «конкурентоспособность рабочей силы», «конкурентоспособность трудовых ресурсов» и даже «частная конкурентоспособность». Мы предлагаем характеризовать объект конкурентоспособности на рынке труда как свойство человеческого капитала, определяющее меру удовлетворения рыночной потребности в труде, являющееся фактором достижения макроэкономического равновесия и равновесия на рынке труда в частности.

В обозначенной трактовке конкурентоспособности следует выделить три аспекта влияния:

1. Влияние потребности в рабочей силе в самом общем виде определяется потребностью работодателей в труде различной степени квалификации.

2. Равновесность объема и структуры человеческого капитала работника количеству и качеству выполняемого им труда устанавливается при обмене и использовании рабочей силы, инвестиций в человеческий капитал.

3. Инвестиции в человеческий капитал оказывают долгосрочное воздействие на расширенное воспроизводство [6].

Равномерность структуры конкурентоспособности на рынке труда – понятие относительное,

поскольку рынок труда может быть структурирован на сегменты, различающиеся степенью потребности в функциональном качестве труда, уровнем уникальности рабочей силы, а также особенностями потребительского спроса на рабочую силу различной степени квалификации. Для эффективности воспроизводства конкурентоспособной рабочей силы необходимо выявление критериев желаемой конкурентоспособности российской рабочей силы, анализа соответствия рабочей силы требованиям рынка, открывающее работникам возможность вступать в отношения конкуренции (конкурировать) на рынке труда. Воспроизводство рабочей силы должно учитывать совокупность характеристик, определяющих сравнительные позиции конкретного работника или определенных групп на рынке труда и позволяющих претендовать на занятие определенных рабочих мест. Конкурентоспособный работник не испытывает, как правило, длительных затруднений на рынке труда, что и может быть отнесено к таким критериям. Однако важнейшим фактором конкурентоспособности работника являются качественные параметры, то есть совокупность свойств, обуславливающих его способность выполнять определенные виды труда. Значение имеют при этом и требования, предъявляемые им к условиям труда и его оплате; цена рабочей силы, особенно в соотношении с ее качественными характеристиками. Различия в рыночной потребности в том или ином качестве труда обуславливают соответствующие виды конкурентоспособности работника: устойчивая конкурентоспособность, временная (полуустойчивая), неустойчивая. В зависимости от уровня уникальности потребительной стоимости товара «рабочая сила» на рынке труда (ее функционального качества) конкурентоспособность работника может быть трех видов: эксклюзивная, диверсификационная, селективная.

Массовая международная миграция и мировой рынок труда оказывают заметное влияние на весь ход процесса воспроизводства, не только на количественные, но и на качественные характеристики рабочей силы. К кандидатам на временную работу, например, в Германии, в целях повышения профессиональной квалификации и языковых знаний предъявляются следующие требования: законченная профессиональная под-

готовка или сопоставимые профессиональные навыки, опыт работы по специальности не менее двух лет, возраст не моложе 18 и не старше 40 лет, здоровье, отвечающее известным медицинским требованиям. Необходимо достаточное знание немецкого языка. В настоящее время требуются: инженеры-строители и рабочие-строители всех специальностей, работники гостинично-ресторанного хозяйства, медицинские сестры, пекари. Периодически возникает потребность в привлечении на работу инженеров-компьютерщиков, программистов, электронщиков, радиоинженеров. Западные страны в основном используют рабочих и специалистов из России на малоквалифицированных видах работ на предприятиях с вредными условиями труда, в добывающей и обрабатывающей промышленности, а также в торговле, обслуживании, в качестве младшего медицинского персонала. Возросший спрос на неквалифицированную рабочую силу из России устойчив, но и здесь предложение подчас превышает агрегированный спрос. Большинство выезжающих за границу для поиска работы обладают недостаточной квалификацией и действуют в условиях неопределенности.

Исследование тенденций формирования глобального рынка труда стратегически важно и для равновесного, устойчивого развития. Информация, определяющая динамику развития рынков рабочей силы, труднодоступна, закономерности его функционирования малоизучены в связи с обилием формирующих факторов, факторов воспроизводства. McKinsey Global Institute (MGI) проанализировал потенциальную доступность специалистов в 28 странах с низким уровнем зарплат и потенциальный спрос на их труд в восьми отраслях экономики развитых стран.

Таким образом, новой страницей в становлении глобального рынка является офшорный сегмент. Результаты исследования, основанные на данных McKinsey Global Institute (MGI), позволяют сделать следующие выводы:

1. Формируемый за счет офшоринга глобальный рынок труда, с высокой долей вероятности, не вызовет резких колебаний общего уровня занятости и зарплат в развитых странах в ближайшие 5–10 лет.

2. Повышающийся спрос на офшорный труд будет способствовать росту зарплат в странах с дешевой рабочей силой. Уровень зарплат в некоторых отраслях поднимется, но не достигнет уровня развитых стран.

3. Вследствие выявленных сдвигов глобальные предложение и спрос на офшорных специалистов некоторое время будут оставаться несбалансированными: в одних областях спрос превышает предложение, в других – предложение превышает спрос. Чем эффективнее функционирует развивающийся глобальный рынок труда, тем выгоднее это его участникам, поскольку они смогут более рационально распределять ресурсы, удовлетворять потребности. Сбалансированность спроса и предложения будет зависеть динамики макроэкономической политики.

Список литературы

1. URL: <http://www.superjob.ru/pro/5006/>
2. URL: <http://www.inwent.org/>
3. Гуриев С. Мифы экономики: заблуждения и стереотипы, которые распространяют СМИ и политики. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 210 с.
4. URL: <http://www.superjob.ru/>
5. URL: <http://www.rostrud.info/>
6. URL: <http://www.mavriz.ru/articles/2006/2/4220.html>

В редакцию материал поступил 24.06.11

Ключевые слова: глобализация экономики, рынок труда, миграция рабочей силы, конкурентоспособность, занятость.