

Тема 1 История формирования и современная база развития мирового рынка труда

1.1 Эволюция категории «труд» и глобального рынка рабочей силы

Сами понятия «*работа*» и «*труд*» были выделены не сразу. Онтологический поиск содержания этих понятий шел долгие годы, начиная с античности. Труд в древние времена противоречил понятиям «свобода» и «гражданство» и рассматривался как прерогатива плебеев или несвободных людей. В период Реформации труд признавался как наказание. В XVII-XVIII вв. труд стал признаваться как признак, обеспечивающий определенную статусную позицию в обществе, часто означал принадлежность к буржуазии, а в эпоху Просвещения работа рассматривалась как символ наличия собственности и богатства.

В XVIII и преимущественно XIX вв. основной идеей стало преодоление монотонности и тяжести труда через сокращение рабочего времени и широкое распространение эффектов современной технологии. Важным моментом являлось осознание необходимости преодоления в будущем неравенства в распределении трудовых обязанностей, в том числе между мужчинами и женщинами. Заработная плата рассматривалась не как источник свободы, а как инструмент растущего раздражения и средство выталкивания. Работа, по мнению основоположников этих теоретических посылок, должна служить цели постоянной самореализации.

Сторонниками подобных идей были известные общественные деятели и ученые, такие, как — Сен-Симон, Фурье, Карл Маркс и многие другие, среди которых были социальные утописты.

Только в XIX в. в Европе после многочисленных революций и реформ в эпоху индустриализации стали разделять работу на рынке труда и в домашнем хозяйстве, при том, что труд многих работников был связан именно с трудом в доме либо рядом с домом, но его основной целью был именно заработок. Труд стал измеряться определенными показателями. Нашел официальное признание тот факт, что любой труд является гендерно специфическим, а связь между гендером и работой изменилась как следствие разделения труда на рабочем месте и дома. Классовость стала одним из признаков, определяющих характер труда людей, относящихся к определенному классу. Еще одним достижением эпохи индустриализации стало государственное регулирование рынков труда.

1.2 Теоретические системные представления о мировом рынке труда

Международная организация труда определяет рынок труда как экономические отношения, отражающие уровень развития и баланс интересов работодателей, трудящихся и государства. Это понятие применимо к любому из уровней рынка труда.

Следует выделять, на наш взгляд, внутренний рынок труда, национальный рынок труда, международный рынок труда, региональный рынок труда и мировой (глобальный) рынок труда.

Внутренний рынок труда — это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия или отрасли.

Национальный рынок труда — это система трудовых отношений, сложившаяся внутри всего народного хозяйства, основанная на перемещении трудовых ресурсов между различными отраслями и секторами экономики.

Международный рынок труда предполагает интеграцию национальных рынков труда посредством перемещения трудовых ресурсов между странами и регионами мира.

Региональный рынок труда представляет единое пространство, основу которого составляет совокупность национальных рынков труда отдельного региона и миграционных потоков, объединяющих эти рынки.

Мировой (глобальный) рынок труда представляет собой совокупность глобальных трудовых ресурсов как сумму всего занятого (реального и потенциального) населения мира, включая международных трудовых мигрантов.

1.3 Роль процессов глобализации и регионализации в формировании мирового рынка труда

Мировой рынок труда — это самостоятельное образование, сегментами которого могут выступать как национальные рынки труда, так и отдельные регионы мира. Мировой (глобальный) рынок труда можно определить как наднациональное образование, где на конкурентной основе выступают покупатели и продавцы заграничной рабочей силы в борьбе за качественные трудовые ресурсы.

Глобальный рынок труда, с одной стороны, представляет собой совокупность национальных рынков труда или региональных рынков труда и соответственно может быть изучен только с точки зрения исследования особенностей отдельных региональных рынков труда и занятости работников на национальных рынках труда без выезда за пределы страны своего постоянного проживания. Это работники, слабо включенные или не включенные в процессы глобализации.

С другой стороны, глобальная рабочая сила может образовываться за счет усиления мобильности капитала, появления новых технологий. Тогда в ее состав включаются только те работники, которые являются либо работниками ТНК или других хозяйствующих субъектов, имеющих выход на мировой рынок, либо международными трудовыми мигрантами, свободно перемещающимися через границы государств. В этом состоит отражение глобализации мирового рынка труда.

При этом уровень интеграции мирового рынка труда во многом определяется степенью интеграции региональных рынков труда. Большинство авторов сходятся во мнении, что глобализация и *интернационализация* выступили как движущие силы формирования крупных региональных рынков труда, в качестве которых выступают западноевропейский (преимущественно ЕС), американский, азиатский, ближневосточный, африканский. На наш взгляд, данная классификация носит упрощенный характер в силу значительной социально-экономической дифференциации стран, являющихся сегментами этих крупных региональных образований. Следует различать более мелкие сегменты мирового рынка труда, допустим, страны БРИК, НИС, евразийский рынок труда, включающий преимущественно страны СНГ и ряд постсоветских государств.

Тема 2 Современные тенденции в занятости и формировании мирового рынка труда

2.1 Динамика процессов занятости и безработицы на мировом рынке труда

Сложившаяся система регулирования трудовых отношений и участников мирового рынка труда предопределила следующие тенденции, свойственные рынку труда на современном этапе.

На саммите тысячелетия, проведенном в 2000 г. под эгидой ООН, были определены цели тысячелетия. Первая цель — добиться повышения уровня жизни. Следуя общепринятому убеждению, что методом снижения бедности может стать получение достойной и продуктивной работы, к MDG 1 была добавлена новая цель: достижение полной и продуктивной занятости и достойной работы для всех, включая женщин и молодежь. Были отобраны четыре показателя, которые должны в полной мере отображать выполнение этой задачи: уровень занятости населения; уязвимая занятость или занятость в неформальном секторе; доля работающего бедного населения (менее 1 долл. в день) в общей занятости; рост производительности труда.

В целом складывается следующая ситуация. Продолжает сохраняться значительная дифференциация населения мира по уровню занятости и степени участия на рынке труда

2.2 Географическая и отраслевая структура занятости и безработицы

География производства товаров и услуг определяется во многом международным разделением труда. Трудовые ресурсы являются важным фактором территориальной хозяйственной организации производства. Наличие трудовых ресурсов с определенным

уровнем образования и квалификации формирует инновационно-технологическую специализацию экономики, а следовательно, специализацию определенных стран и регионов мира на производстве конкретных видов товаров и услуг.

В целом современное мировое хозяйство развивается в русле постиндустриальной цивилизации. Из теории макроэкономического анализа известно, что отраслевая структура мировой экономики представлена тремя основными секторами: *первичный* (сельское хозяйство и добывающая промышленность), *вторичный* (обрабатывающая промышленность) и *третичный* (экономическая инфраструктура и услуги).

Разные страны отличаются различным соотношением этих отраслей. В частности, в развивающихся странах преобладает сырьевая специализация, а многие из них получают основной экспортный доход именно от продажи минеральных и сельскохозяйственных ресурсов. В развитых странах, естественно, преобладает вторичный и третичный секторы.

Однако в последнее время углубляется специализация ряда развивающихся стран, которые достигли наибольшей степени индустриализации. Это в первую очередь относится к новым индустриальным странам Юго-Восточной Азии и Латинской Америки. Здесь развитие получают высокотехнологичные производства, что способствует созданию рабочих мест в промышленности, производящей наукоемкую продукцию и отправляющей ее на экспорт.

В целом происходит сдвиг от первичных и вторичных отраслей в сторону третичного сектора. Об этом свидетельствуют убедительные факты, приводимые Международной организацией труда (МОТ).

2.3 Роль неформальной занятости в структуре мирового рынка рабочей силы

В ряде стран средством, смягчающим последствия кризиса на рынке труда, может стать *неформальная занятость*. В 2007 г. 5 из 10 человек работали либо в качестве семейных работников, либо были самостоятельно заняты. Не более половины из них удовлетворены условиями труда и заработной платой (доходами). Их количество измеряется показателем, называемым уровнем уязвимой занятости (*vulnerable employment ratio*). Увеличение значения данного показателя считается аналогом расширения бедности и неформального сектора. Лица, чья деятельность оценивается этим показателем, относятся к группе высокого экономического риска.

Существует заблуждение, что неформальная занятость представляет собой нечто криминальное, нелегальное или полунелегальное. Однако это не соответствует действительности. На XV Международной конференции статистиков труда было определено, что такое неформальный сектор и соответственно неформальная занятость.

Официально признанными критериями неформальной занятости являются тип производства, на котором занят работник, и тип работы.

Производственные объекты подразделяются на три основные группы: предприятия формального сектора экономики, предприятия неформального сектора экономики, а также домохозяйства.

Тема 3 Институциональная система регулирования мирового рынка труда

3.1 Международные организации в системе регулирования мирового рынка труда

Сложившаяся система трудовых отношений на национальных рынках труда и мировом рынке предполагает более эффективную работу со стороны координирующих работу данной системы организаций. Среди проблем, которые требуют активного вмешательства в свободный рынок рабочей силы, можно обозначить следующие:

нарушение трудовых и социальных прав работников и трудящихся-мигрантов;

применение детского труда в промышленном производстве, сельском хозяйстве и т.д.;

гендерная дискриминация при найме на работу, продвижении по служебной лестнице, увольнении, получении профессионального образования;

усиливающаяся безработица, особенно среди молодого населения и социально уязвимых групп населения;

усиление риска травматизма, профессиональных заболеваний и т.д.;

старение населения и кризис пенсионных систем и т.д.

Многие проблемы имеют длительную историю, но активные попытки их решения начали предприниматься на международном уровне только в XX в.

Одной из первых была создана Международная организация труда (МОТ), которая начала свою деятельность сразу после окончания Первой мировой войны в 1919 г.

МОТ оказывает всестороннюю поддержку трудящимся во всем мире, принимая конвенции и рекомендации, которые гарантируют основные права работников, прежде всего на свободу ассоциаций, организаций, коллективные переговоры, равенство возможностей и обращения, ликвидацию принудительного труда.

Приоритетными объектами регулирования выступают:

продолжительность рабочего дня через контроль за соблюдением его длительности;

предложение труда, предотвращение безработицы и обеспечение адекватного уровня жизни;

защита работников от болезни, травмы, причиной которых может стать способ труда работника;

защита детей, молодежи и женщин;

социальное обеспечение по старости и болезни, защита труда мигрантов;

3.2 Глобальные нормативно-правовые инструменты в области регулирования трудовых отношений

Международное законодательство в сфере труда является необходимой составляющей регулирования мирового рынка труда и его национальных сегментов.

Первые международные акты, касающиеся мирового рынка труда, были приняты в XIX в. Основоположниками международного трудового законодательства считаются Р. Оуэн (Англия), Дж. А. Бланки и Вильярми (Франция) и Дисепати (Бельгия). Однако воплотил в жизнь основные идеи трудового законодательства Д. Легран, выступив с обращением к европейским правительствам в период с 1840 по 1855 г.

Во второй половине XIX в. идея была подхвачена частными ассоциациями, в том числе в Германии и Франции. Швейцарское правительство призвало созвать Конференцию в Берне в мае 1890 г. В результате в 1905 и 1906 гг. в Берне по инициативе Международной ассоциации за защиту прав трудящихся (штаб расположен в Базеле) были приняты две первые конвенции по защите прав трудящихся. Первая касалась использования труда

женщин в ночное время, вторая — использования белого фосфора при изготовлении спичек.

В период Первой мировой войны тред-юнионистские организации по обе стороны фронта настояли на том, чтобы во время наступления перемирия их голос был услышан. В рамках мирной конференции был рассмотрен вопрос о правах трудящихся Комиссией по Международному трудовому законодательству. Работа Комиссии способствовала включению в Версальский договор и в другие мирные договоренности XIII части, которая была связана с правами рабочих. На основе этих договоренностей была создана Международная организация труда (апрель 1919 г.), которая до сих пор занимается принятием конвенций и рекомендаций в этой области.

Первая Конференция по труду была созвана в октябре 1919 г. в Вашингтоне, чтобы принять первые конвенции и выбрать руководящие органы. С той поры Конференция собиралась ежегодно, за исключением периода Второй мировой войны.

После окончания Второй мировой войны на очередной конференции в Филадельфии была принята Декларация, которая определила вновь цели и задачи организации.

В частности, Декларация подтвердила право каждого человека независимо от расовой, национальной и половой принадлежности на получение определенного уровня благополучия, свободный и достойный труд, экономическую безопасность и равенство возможностей.

Декларация определила впоследствии ряд специфических целей МОТ, к которым относятся:

- полная занятость и улучшение уровня жизни;
- облегчение условий работы через урегулирование заработной платы, часов работы и других условий труда, принимая во внимание плоды прогресса;
- признание права на коллективные договоры;
- взаимодействие менеджмента и трудящихся в соответствии с продолжающимся повышением производительности труда;
- взаимодействие работников и работодателя в подготовке и применении социальных и экономических мер, расширении применения мер социальной безопасности, чтобы обеспечить базовый доход всем нуждающимся в поддержке, медицинской помощи и т.д.

3.3 Региональные инструменты регулирования трудовых отношений

В период после Второй мировой войны в различных регионах были созданы организации, в рамках которых шло принятие законодательных актов, касающихся проблем трудящихся.

В Европе основные нормативные акты были приняты в рамках органов Европейского союза (ЕС). В Америке разработкой законодательных актов и их лоббированием занималось Североамериканское свободное торговое соглашение (НАФТА), которое в своем составе имеет Североамериканское соглашение по взаимодействию в сфере труда, а страны Карибского сообщества и Карибского общего рынка (КАРИКОМ) подписали Соглашение по социальной безопасности. Инструменты Ассоциации американских государств являются основными в регулировании трудовых отношений в регионе. В Азии же, например, нет инструментов, имеющих законодательную силу, там руководствуются только рекомендациями, декларациями и программами, имеющими отношение к этим проблемам. В Африке в выработке региональных инструментов регулирования рынка труда принимали участие такие интеграционные группировки, как Сообщество развития Юга Африки (САДК), Общий рынок Восточной и Южной Африки (КОМЕСА) и Организация африканского единства (ОАЕ).

Основным европейским документом является Европейская социальная хартия, подписанная в Совете Европы в 1961 г. Любое государство, принимающее Хартию, должно придерживаться по меньшей мере 10 из 19 ее статей. Наиболее важными правами, закрепленными за рабочими, признаются: право на работу, право на организацию, право на коллективный договор, право на социальную безопасность, право на социальную и медицинскую

помощь, право на социальную, законодательную и экономическую защиту семьи, право на защиту и помощь трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Отличительной особенностью Хартии является признание прав трудящихся и работодателей на проведение коллективных акций в случае конфликта интересов, включая право на забастовку.

В 1988 г. был принят Дополнительный протокол к Хартии, который утвердил следующие права работников:

на равные возможности и равное отношение в условиях занятости без дискриминации по признаку пола;
на информацию и консультации в случае возникновения спорных ситуаций;
на участие в определении и улучшении условий труда и рабочей среды в случае неудовлетворенности ею;
на социальную защиту при достижении пенсионного возраста.

Тема 4 Демографические аспекты формирования мирового рынка труда

4.1 Динамика численности населения и рабочей силы

На протяжении всей истории человечества численность населения Земли практически всегда стабильно увеличивалась. По примерным данным, к началу нашей эры население планеты составляло всего 170 млн человек и было сосредоточено в основном в регионах древнего земледелия.

К концу первого тысячелетия христианского летоисчисления, несмотря на крушение Рима, Великое переселение народов, потрясения в Китае и бесчисленные войны, эпидемии и стихийные бедствия, население планеты возросло в

раз. За первую половину второго тысячелетия нашей эры численность населения Земли увеличилась в 1,6 раза — до 425 млн человек.

Следует отметить, что в демографической истории планеты были отдельные периоды, когда население не только не росло (200-400, 1200-1300, 1600-1650 гг.), но и даже снижалось. Например, с 1300 по 1400 г. от эпидемии бубонной чумы («черной смерти») погибла четвертая часть жителей Европы.

С 1500 по 1800 г. население мира выросло более чем вдвое — с 425 до 905 млн человек. Причем рост отмечался не только в мировом масштабе, но и в региональном. Так, открытие Колумбом Америки привело к массовой миграции населения в Новый Свет. Это направление миграции оставалось на протяжении нескольких столетий доминирующим в межконтинентальных миграциях. Неслучайно в этот период времени быстрее всего росло население Северной Америки главным образом за счет иммиграции из Европы (в 7 раз), тогда как население Африки, вывозимое работорговцами, выросло всего в 1,5 раза, а население Австралии и Океании увеличилось всего на четверть.

За первую половину XIX в. население мира увеличилось на треть, причем быстрее всего продолжало расти население Северной Америки — почти в 4 раза, Латинской Америки — в 1,8, России — в 1,5, Европы — в 1,4 раза, тогда как население Азии увеличилось всего на 20%, Африки — на 16%. В следующие 50 лет население планеты возросло на 36%, превысив 1,6 млрд человек.

Качество трудовых ресурсов (рабочей силы) — комплексный показатель, проявляющийся в определенных свойствах индивидов, которые отражают способность и готовность последних к различным видам трудовой деятельности.

1. *Физические качества человека*, определяющие его способности к труду. Влияют заболеваемость и обеспеченность продовольствием. Поистине страшны цифры, которые показывают, что каждый третий житель Ботсваны в возрасте 15-49 лет, а также каждый четвертый житель Свазиленда и Зимбабве инфицированы ВИЧ. Около 32% населения развивающихся стран живут за чертой бедности, более 30% не имеют доступа к чистой воде.

2. *Грамотность*. Является одновременно задачей развития и средством достижения нескольких взаимосвязанных целей (обеспечение здоровья, повышения производительности труда* ускорения темпов роста ВВП). В последние годы уровень неграмотности населения значительно снизился, но число выросло. В 1990 г. в мире насчитывалось 950 млн неграмотных, большая часть неграмотных проживала в

развивающихся странах — 917 млн человек, или $\frac{1}{3}$ трудовых ресурсов. Более 55% неграмотных приходится на Индию и Китай. По уровню неграмотности лидируют Южная Азия (63% женщин и 37% мужчин неграмотны) и Тропическая Африка (53% женщин и 33% мужчин). В Джибути и Буркина-Фасо до 80% населения безграмотны. Существуют неграмотные и в развитых странах (около 32 млн человек), особенно в странах Южной Европы.

3. *Общий уровень образования (среднее количество лет обучения).* Отстают страны Африки, Азии и Латинской Америки. По оценке МБРР, в 1980-е годы средний срок обучения в Западной Африке составлял всего 1,8 года, в Южной Азии — 2,5, в Восточной Африке — 3,7 года.

4. *Уровень общего развития и специального образования.* Школа человеческого капитала утверждает, что существует сильная зависимость между экономическим ростом и образованием, увеличением рабочей силы и уровнем инвестиций в образование. На основе этой зависимости Р. Лукас и П. Ромер предложили эндогенный механизм генерации экономического роста, источники которого связывают с накоплением человеческого капитала: «В длительном периоде выпуск на единицу капитала может увеличиваться, даже когда вложения в основной капитал исчерпывают себя, когда технически передовой человеческий капитал и растущее знание обеспечивают прирост производства». Современное общество предопределяет необходимость повышения квалификации работников.

5. *Среднее образование.* В мире 55% подростков посещают школу, в развитых странах — примерно 88, в развивающихся странах — 50%. Однако темпы распространения несколько сократились. Важная характеристика — качество образования. Во многих странах высокий охват сочетается с переполненными классами, слабой материальной обеспеченностью, низкой квалификацией преподавателей. В более чем 20 странах мира на одного учителя приходится от 40 и более учеников.

6. *Высшее образование.* Количество студентов в общей численности молодежи студенческого возраста в развивающихся странах (Ближний Восток, Северная Африка, ЮЗА) составляет 15-60%.

В странах, которые создали и поддерживают сильные системы образования, инвестиционный процесс обеспечивает возможности устойчивого экономического роста.

Изменения, которые происходят в количественном и качественном составе населения, фиксируются статистикой либо с помощью иных методов, которые позволяют выявить трансформацию на рынке труда.

4.2 Основные показатели, измеряющие численность трудовых ресурсов

Рынок труда представляет собой механизм взаимодействия спроса и предложения на рабочую силу. Для оценки численности трудовых ресурсов, задействованных в общественном производстве или составляющих потенциал, используется ряд показателей, которые применяются повсеместно.

Экономически активное население (ЭАН) — занятое в различных отраслях экономики население и люди, ищущие работу (безработные).

Гражданское экономически активное население — экономически активное население, которое не включает военнотружеников.

Экономически пассивное население — студенты и учащиеся, обучающиеся на очных отделениях различных учебных заведений, и неработающие, а также занятые в домашнем или личном подсобном хозяйстве.

Занятые в экономике — это лица, которые в рассматриваемый период выполняли оплачиваемую работу по найму, а также приносящую доход работу не по найму как с привлечением, так и без привлечения наемных работников.

Самозанятые — различные группы, включая непосредственно самостоятельно занятых работников, которые работали в течение обследуемой недели в целях получения прибыли и получали вознаграждение в денежной или натуральной форме. Сюда входят

предприниматели, работающие за свой счет, члены производственных кооперативов, неоплачиваемые работающие члены семьи, а также лица, занятые производством экономических благ и услуг для собственного потребления или потребления в домашнем хозяйстве, если такое производство обеспечивает существенный вклад в общее потребление домашнего хозяйства.

Работающие по найму — работники, которые в период обследования работали и получали заработную плату деньгами или в натуральной форме, а также лица, в данный момент не работавшие, но имевшие рабочее место и формальное отношение к данному рабочему месту. Это отношение считается формальным, если лицо продолжает получать заработную плату или имеет договоренность о возвращении на свое рабочее место.

Вторичная занятость — дополнительная работа, основанная на временной или постоянной добровольной трудовой деятельности в свободное от основной работы время.

Неполная занятость — это наличие в стране либо регионе лиц, обладающих возможностью и желанием работать, но не имеющих работы, т.е. по сути частично безработных.

4.3 Проблемы женской занятости на мировом рынке труда

Женщины являются постоянными участниками мирового рынка труда. Их роль в развитии мирового хозяйства неуклонно растет с каждым годом. Международная организация труда проводит ежегодные обследования занятости женщин по девяти регионам мира.

По данным МОТ, в 2007 г. в мире работало 1,2 млрд женщин в сравнении с 200 млн женщин в 1997 г. При этом число безработных женщин также выросло с 70,2 млн до 81,6 млн человек за тот же период, причем их доля выше, чем доля безработных мужчин.

Как показывают исследования Всемирной торговой организации, более 54% экономически активного женского населения вовлечено в формальные трудовые отношения.

Можно сделать несколько важных выводов, основываясь на данных анализа, полученных на глобальном и региональном уровнях.

1. Примерно 40% занятого населения мира составляют женщины.
2. Доля женщин трудоспособного возраста, которые заняты в экономике (уровень занятости населения), составляла в 2007 г. 49,1% в сравнении с долей (уровнем занятости) занятых мужчин, равной 74,3%. В 6 из 9 регионов (исключение составили Восточная Азия, Южная Азия и Африка южнее Сахары), однако, уровень женской занятости повышался в последние 10 лет. Уровень занятости мужчин, наоборот, снижался в 6 из 9 регионов.
3. В развитых странах определенная доля разрыва в уровне занятости связана с тем, что женщины добровольно остаются дома, поскольку могут позволить себе не работать. В менее развитых экономиках мира оставаться дома — это обязанность женщин, а не свободный выбор. Причем большинство из них заняты дома тяжелым физическим неоплачиваемым трудом, но, несмотря на это, не относятся к экономически активному населению.
4. Уровень образования женщин в ряде регионов не оставляет им шансов конкурировать на рынке труда с мужчинами на равных. Однако положительной тенденцией является то, что гендерный разрыв в уровне образования уменьшается.
5. При этом различия между полами в поиске работы на рынке труда практически стерты в молодых возрастах (от 15 до 24 лет). Так, в этой возрастной группе уровень женской безработицы составляет 12,5% против 12,2% у мужчин, что в 3 раза выше, чем у мужчин и женщин во взрослом возрасте.
6. Если 10 лет назад сельское хозяйство обеспечивало большинство женщин работой, то сейчас самое значительное количество рабочих мест дает сфера услуг. В 2007 г. 36,1% женщин (34,0% мужчин) были заняты в сельском хозяйстве, а 46,3% женщин (40,4% мужчин) — в сфере обслуживания.

7. В наиболее бедных регионах женщин очень много среди неоплачиваемых семейных работников или самозанятых. Эти две категории составляют понятие «незащищенной» занятости. От статуса занятости женщин напрямую зависит их уровень заработной платы. Она выше у тех, кто занят официальной оплачиваемой работой либо сам является работодателем. Доля женщин, занятых оплачиваемой работой, в 2007 г. составила 46,4%, поднявшись практически на

4 процентных пункта, в то время как доля «незащищенной» занятости снизилась с 56,1% в 1997 г. до 51,7% в 2007 г. Однако доля «незащищенных» женщин выше, чем мужчин.

Тема 5 Транснационализация бизнеса и ее роль в формировании мирового рынка труда

5.1 Роль ТНК и ПИИ в динамике численности глобальной рабочей силы

Транснациональные корпорации (ТНК) являются наиболее крупными субъектами трудоустройства на мировом рынке труда. Их роль в процессе создания новых рабочих мест неоспорима. Особенность найма рабочей силы ТНК состоит в том, что они способны задействовать в своем производственном процессе работников сразу на нескольких национальных рынках труда. При этом характер найма и условия труда в рамках ТНК носят неоднозначный характер.

Б соответствии с докладом ЮНКТАД о мировых инвестициях в 2008 г. деятельность ТНК продолжает расширяться и в производственном, и в географическом аспектах.

Объем производства товаров и услуг примерно 79 000 ТНК и 790 000 иностранных филиалов продолжает увеличиваться, при этом суммарный объем их прямых иностранных инвестиций (ПИИ) в 2007 г. превысил 15 трлн долл. По оценкам ЮНКТАД, совокупный объем продаж ТНК составил 31 трлн долл., что на 21% больше чем в 2006 г. Объем добавленной стоимости (валовая продукция) иностранных филиалов во всех странах мира составил, по оценкам, в 2007 г. 11% мирового ВВП, при этом число работников возросло до 82 млн человек. По оценкам МОТ, в 65 000 ТНК занято практически 90 млн человек или каждый 20-й из общего количества занятых в мире. А в 100 ведущих транснациональных корпорациях, по оценке МОТ, занято свыше 15 млн человек.

Географическая и отраслевая структура ТНК также претерпевает изменения. Компании обрабатывающей промышленности и нефтяного сектора, такие, как General Electric, British Petroleum, Shell, Toyota, занимают ряд верхних позиций в составленном ЮНКТАД списке 25 крупнейших нефинансовых ТНК мира. В списке 100 крупнейших ТНК увеличивается количество корпораций, занятых в сфере услуг. В 2006 г. их число составило 20, тогда как в 1997 г. их было всего 7.

Активизировалась деятельность ТНК в развивающемся мире. В 2006 г. их активы оценивались в 570 млрд долл., что выше на 21% по сравнению с 2005 г. География стран происхождения ТНК за последние 10 лет практически не изменилась, в верхних позициях списка 25 таких ТНК преобладали компании из Восточной и Юго-Восточной Азии.

Особым образом следует отметить сдвиги в занятости в рамках ТНК, которые имели место в последние два-три десятилетия.

Количество работников, занятых в транснациональных корпорациях и их филиалах, является важным показателем, характеризующим масштаб деятельности и эффективность деятельности ТНК. Такие показатели, как численность работников за рубежом и общее число занятых в корпорации, входят в так называемый индекс транснационализации, который характеризует уровень транснационализации компании.

Статистика ЮНКТАД позволяет сделать вывод о том, что численность работников транснациональных корпораций продолжает возрастать с каждым годом (табл. 5.1.1).

Численность работников увеличилась в 2007 г. почти в 4 раза по сравнению с 1982 г.

5.2 Кодекс поведения ТНК на мировом рынке труда

Кодекс поведения ТНК является одним из документов, который формулирует границы трудовых отношений между работниками и работодателями в рамках производственного процесса многонациональной компании. Необходимость его разработки для любой ТНК является скорее вызовом времени, поскольку крупные корпорации испытывают на себе прессинг со стороны потребителей, акционеров и в целом общества, которое готово мириться с деятельностью только тех ТНК, чья деятельность предполагает в том числе и социальные ориентиры.

Кодексы поведения ТНК могут приниматься самими ТНК или бизнес-сообществами (Торгово-промышленные палаты и т.п.), чтобы упорядочить процесс взаимодействия между самими ТНК. Во втором случае кодексы поведения ТНК принимаются определенными социальными группами: международными организациями и правительством (макроуровень) либо социальными группами по интересам (потребители, организации по охране окружающей среды и т.д.) в целях соблюдения интересов общества.

В отношении международных компаний кодексы поведения носят рекомендательный характер, не применяются как нормы международного права. Они налагают скорее моральные обязательства на компании, не влекут никаких законодательных санкций. Таким образом, выполнение представленных в них условий носит добровольный характер. Однако некоторые организации принимают эти кодексы в качестве лицензионных соглашений и т.д.

В 80-х годах дискуссия по поводу Кодекса поведения ТНК преимущественно проходила внутри США в рамках университетов и специализированных журналов в ракурсе бизнес-этики. В Европе был сдержанный интерес к этой тематике.

В 90-х годах усилия были возобновлены. Сами компании и их бизнес-ассоциации стали добровольно разрабатывать перечень правил и норм поведения. ТНК почувствовали на себе прессинг социальных проблем, вызванных негативным влиянием международного производства и инвестирования. Первыми на социальные вызовы ответили такие ассоциации бизнесменов, как Международная торговая палата и Японская Ассоциация работодателей Keidanren. Крупные компании (Nike, Levi Strauss, Shell) стали разрабатывать кодексы ответственного поведения. Среди них были те, кто еще в 70-х годах разработал эти кодексы (Shell).

В результате к концу XX в. прокатилась волна добровольной разработки кодексов. К настоящему времени разработано свыше 180 кодексов поведения ТНК как в рамках международных организаций, так и в рамках самих ТНК.

Тема 6 Международная торговля и занятость

6.1 Динамика международной торговли и ее связь с динамикой создания рабочих мест

Международная торговля демонстрировала серьезный рост в последние три десятилетия. Хотя этот рост прерывался азиатским кризисом, рецессиями и т.д., тем не менее в течение 1995-2005 гг. ежегодный прирост составлял 6%, что в 2 раза выше ежегодного прироста мирового ВВП. Движущими силами расширения торговли в последние десятилетия являются: углубление региональной интеграции в ЕС и НАФТА, сдвиг

торговли в сторону развивающихся рынков (Китай и Мексика), включая унификацию либерализационных мер во многих развивающихся странах и многостороннюю либерализацию в рамках Уругвайского раунда.

Другими стимулами расширения глобальной торговли были динамичный рост информационного и телекоммуникационного сектора и увеличение потоков ПИИ с 1980 г., особенно это характерно для Китая, Восточной Азии и МЕРКОСУР.

В соответствии с оценками ВТО ценность мирового товарного экспорта поднялась до 13% и достигла 10,2 трлн долл. в 2005 г., слегка превысив экспорт услуг. Основными изменениями в глобальной торговле в 2005 г. стали: увеличение цен на нефть и другие продукты потребления, рост торговли промышленными товарами Китаем и торговли услугами со стороны Индии. Сочетание этих трех явлений увеличило долю развивающихся стран в мировой торговле товарами до 34%, что побило новый рекорд торговли за период после Второй мировой войны. Появление Китая как третьего по величине продавца товаров, особенно промышленными, динамичный рост индийского экспорта программного обеспечения за последние 5 лет подняли волнения в различных частях света, поскольку Китай становится фабрикой, а Индия — офисом мировой экономики, другие регионы могут пострадать от недостатка роста занятости.

Однако здесь следует оговориться, что, несмотря на рост торговли товарами и услугами, более 70% занятых находятся в сфере услуг, большинство из которых не являются торгуемыми. Это особенно характерно для развивающихся стран, где большинство занято в сельском хозяйстве и неформальной экономике, которые также в основном производят неторгуемые услуги.

6.2 Эффекты внешнеторговой либерализации на мировом рынке труда

Проблема влияния либерализации международной торговли на занятость является, пожалуй, одной из самых спорных.

Согласно всем известной теории абсолютных преимуществ А. Смита необходимость «обмена одной вещи на другую» в итоге приведет к разделению труда, в которое будет вовлечен каждый. При этом ресурсы будут перемещаться в соответствии со сравнительным преимуществом, чтобы использоваться более целесообразно и с большей выгодой. Результат — низкие издержки производства и лучшие по качеству товары, а также удовлетворение потребителей и производителей, получающих выгоду от большего разнообразия продуктов и их качества. Таким образом, открытая экономика — это резкий скачок национальных доходов и возможность экономического роста.

Перемещение факторов производства, необходимое для соблюдения сравнительных преимуществ в реальной жизни, может привести к закрытию компаний и потере рабочих мест в некоторых отраслях экономики, появлению новых фирм и вакансий в других отраслях экономики. Торговая либерализация, следовательно, ассоциируется одновременно и с сокращением, и с появлением новых рабочих мест. Чистые эффекты занятости могут быть как негативными, так и позитивными в краткосрочном периоде, что зависит от специфических страновых факторов. В долгосрочном периоде торговая либерализация может привести к позитивным эффектам в отношении качества и количества рабочих мест.

По мнению большинства экспертов, международная торговля может приводить к закрытию нерентабельных предприятий и соответственно сокращению рабочих мест в некоторых отраслях экономики и, наоборот, способствовать открытию новых предприятий и появлению рабочих мест в других отраслях экономики.

В краткосрочном периоде чистый эффект занятости может быть позитивным или негативным в зависимости от специфических страновых факторов, таких, как функционирование рынков труда и потребительского рынка. В долгосрочном периоде эффекты

торговой либерализации могут быть более глубокими в отношении прежде всего качества работ и уровня заработной платы.

После открытия экономики Китая, Индии и стран Восточного блока мировые рынки и возможности экспорта существенно расширились как для стран с развитой экономикой, так и для стран с развивающейся экономикой.