

09, сентябрь 2017

УДК 331.91

Глобализация и международный рынок труда

*Винтайкина О.А., студент
Россия, 105005, г. Москва, МГТУ им. Н.Э. Баумана,
кафедра «Менеджмент»
olga.vintaikina@gmail.com*

*Научный руководитель: Яценко В.В., к.э.н., доцент
Россия, 105005, г. Москва, МГТУ им. Н.Э. Баумана,
кафедра «Менеджмент»
vika_management@mail.ru*

Введение

В последнее время слово “глобализация” стоит в центре всеобщего внимания и является важным аспектом для понимания и учета в современной экономике. Возникновение данного явления обусловлено технологическими инновациями и научно-техническим прогрессом, а также международной деятельностью транснациональных корпораций, которая уже давно вышла за рамки своих государственных границ. Несомненно, глобализация оказывает сильное влияние на мировую экономику, расширяя и включая в нее национальные экономики различных стран. Более того, глобализация создает мировой оборот капитала, продукции, технологии и услуг и, конечно же, оборот рабочей силы.

Следовательно, рынок труда не остается без внимания глобализации и приобретает новые черты. Изучение и анализ основных тенденций является актуальным и необходимым для полного осознания и построения картины мировой экономики в условиях глобализации и разработки политики в трудовой сфере во многих государствах.

Говоря о регулировании трудовых отношений, безусловно, следует упомянуть о роли государства, которое должно активно принимать в нем участие. Но из-за влияния глобализации важную роль стала играть и Международная организация труда (МОТ), которая является учреждением ООН. Это говорит о том, что появляются межнациональные механизмы регулирования трудовых отношений. На сегодняшний день

МОТ объединяет, как рабочих, предпринимателей, так и представителей правительств более 170 государств по всему миру. Данная организация занимается развитием политики в области занятости населения различных стран, изучением аспектов глобализации и призывает все страны повышать производительность труда, бороться с бедностью, безработицей посредством предоставления своему населению полной и продуктивной занятости, а также социальной защищенности, безопасности и равных условий труда.

В недавнее время также наблюдается такая тенденция, как рост миграции работников. Данное явление оправдано потерей обособленности мировых стран, которые становятся все более зависимыми друг от друга из-за постоянного обмена рабочей силой, что приводит к образованию международного рынка труда. В зависимости от того, прибывают или уезжают работники, все страны можно поделить на два сегмента: страны-экспортёры и страны-импортеры. Первый сегмент составляют страны Африки (Эфиопия, Сомали), Азии (Индия, Таиланд, Пакистан), Средиземноморские страны (Алжир, Египет, Сирия, Турция), страны Латинской Америки и Карибского бассейна. Возможно, большой отток работников на данных территориях можно объяснить недостаточным уровнем экономического развития, поиском лучшей занятости, получением более высокого социального статуса или просто бегством из неблагополучных районов. В большинстве случаев 20 % населения этих стран и более уезжают за рубеж для трудоустройства, причем работниками-мигрантами становятся как низкоквалифицированные, так и высококвалифицированные рабочие [1].

Для стран-экспортеров потеря рабочей силы имеет важные последствия, как положительные, так и отрицательные. С одной стороны, трудовая миграция приводит к уменьшению расходов на социальное обеспечение. Более того, за рубежом работники имеют возможность получить достаточный доход за границей для того, чтобы перевести в свою страну, использовать его для развития отечественной экономики посредством приобретения ценных бумаг и акций или же начать свой бизнес и способствовать развитию предпринимательства на родине.

Но, с другой стороны, трудовая миграция несет немалый ущерб странам-экспортерам. Во-первых, самой важной проблемой является “утечка кадров” - выезд трудоспособного и активного потенциала государства. Во-вторых, мигранты, работая за рубежом, вносят вклад в создание ВВП чужой страны, а не своей. Также следует упомянуть о том, что вместе с человеком, покидающим родину, увозятся как затраты, так и усилия, вложенные в его образование и развитие. Далее, оказывается влияние на бюджет стран-импортеров - уменьшаются поступления средств и налогов. Также наблюдается

ухудшение демографических показателей, обороноспособности страны, так как большую часть мигрантов составляет мужское население.

Второй сегмент составляют страны-импортеры, в который съезжается мировая рабочая сила: Швейцария, Германия, Франция (Западная Европа), в которых промышленные рабочие-иностранцы составляет 20 % работающего населения; ЮАР (Африка), Катар, ОАЭ, где доля рабочих-иностранцев составляет 90 % [1]. Также в последнее время самыми популярными стали такие страны, как Сингапур, Аргентина, Бразилия. Для этих стран характерен высокий уровень экономического развития, а рынок труда полон перспектив и возможностей для реализации, что несомненно привлекает мигрантов.

Для стран-импортеров приток рабочей силы также несет свои преимущества и недостатки. Положительной стороной является то, что уменьшаются затраты на обучение рабочих, увеличивается количество дешевой рабочей силы, отсутствие которой, могло бы парализовать на время функционирование промышленных областей экономики, так как мигранты-рабочие играют важную роль для стран-импортеров. Но чрезмерное количество мигрантов может привести к межнациональным конфликтам внутри страны и созданию напряженной ситуации (к примеру, сегодняшняя ситуация в странах Евросоюза отчетливо это подтверждает). К тому же, снижается конкуренция на внутреннем рынке труда стран-импортеров.

Из-за влияния НТП формируется новая тенденция - аутсорсинг. Механизм его осуществления таков: организация разделяет свою деятельность на 2 части-основную и непрофильную, для выполнения которой использует внешних(привлеченных) работников, которые не являются сотрудниками данной организации. Для найма этой внештатной рабочей силы используется компания - аутсорсер, или компания-подрядчик, которая нанимает работников на указанный срок и передает данной организации-заказчику. При этом все важные аспекты указываются и прописываются в договоре: срок исполнения проекта, число работников, необходимых для выполнения определенных функций, формулировка задач, виды отчетности, размер заработной платы.

В договоре также должно быть четко указано, какого качества организация-заказчик хочет получить продукцию от внештатных сотрудников, так как данная рабочая сила лишь на время становится частью организации и не всегда понимает особенности ее деятельности.

К сожалению, очень часто внешние работники рассматриваются лишь как объект, с которым заключили договор и который должен выполнить определенную задачу. В связи

с этим, очень трудно осуществить равенство как внутренних сотрудников организации, так и привлеченных и предоставить равные права, условия работы и безопасности труда. Следовательно, очень важно правильно осуществлять механизм аутсорсинга. Несомненно, использование данного инструмента вносит положительный вклад в развитие и функционирование организации, улучшая конкурентоспособность предприятия и снижая управленческие затраты, а также предоставляет новые рабочие места, что помогает бороться с такой важной проблемой, как безработица.

Под влиянием глобализации аутсорсинг превращается в оффшоринг - привлечение внешних сотрудников за границей, в особенности в странах с дешевой рабочей силой, для осуществления определенных функций организации. К примеру, известные автомобилестроительные компании часто не ограничиваются производством в своей стране, а располагают автосборочные предприятия по всему миру. Таким образом, сборка любого американского автомобиля (Jeep, Ford и т.д.) осуществляется во многих странах. В Корею может уйти, скажем, 30 % стоимости на сборку, 17,5 % - в Японию на разработку технологии, в Великобританию часть средств может уйти на маркетинговые услуги, Сингапур - на второстепенные комплектующие [2].

Интересен тот факт, что многие американские корпорации используют филиппинскую компанию eTelescare в качестве своего колл-центра. Иностранцы, находясь в другой стороне земного шара обрабатывают звонки американских компаний-заказчиков, тем самым сокращая на 25% время на обработку одного звонка и повышая качество обслуживания. При этом их заработная плата составляет от 2-4 долларов в час (в то же время заработная плата американского работника колл-центра составила бы от 5-15 долларов в час) [3].

Среди других, компаний, осуществляющих оффшоринг, являются Samsung, Pepsi, LG, DHL, Auchan, IKEA, которые привлекают для работы мерчендайзеров, разнорабочих, сборщиков, упаковщиков, обслуживающий персонал.

Говоря о преимуществах оффшоринга, можно смело заявить, что это совершенно новый этап глобального разделения труда. Он предоставляет компаниям возможность сократить расходы и сэкономить на издержках производства, осуществляя производство в странах с дешевой рабочей силой, перейти на новый этап ускоренного развития и выходить на новые рынки.

Глобализация привнесла еще одну тенденцию, а именно возникновение сезонной работы - довольно-таки новой и не совсем стандартной формы занятости. Это ситуация, когда в туристический пик или период урожая иностранные рабочие приезжают по

краткосрочному договору (2-6 месяцев) на работу в другие страны для выполнения сельскохозяйственных работ или, чаще всего, для работы в сфере услуг (в ресторанах, гостиницах, работа в качестве аниматора). Есть вариант сезонной работы и для студентов, к примеру, в последнее время стала популярна программа Work and Travel, посредством которой открываются возможности для работы в США летом или же программа Au Pair, которая включает в себя работу в иностранной семье в качестве няни и помощь по присмотру за домом.

Сезонная работа предоставляет возможность заработать неплохие деньги за короткий срок, получить дополнительный заработок в отсутствие постоянной работы, повысить свою квалификацию и навыки, улучшить языковые и коммуникативные способности, а также познакомиться с новой культурой.

С другой стороны, работнику, следует иметь минимальные знания иностранного языка той страны, куда он приехал и быть бдительным с работодателем, так как есть риск потерять работу и остаться без денег. Следовательно, нужно очень внимательно составлять краткосрочный договор, чтобы приехать в чужую страну и чувствовать себя уверенно.

«На фоне развития инфокомных технологий все более широкое распространение получает институт фрилансеров, работников, работающих удаленно, не находящихся в штате организации. Сегодня фрилансеры осваивают все новые виды профессий, это уже не только журналисты, переводчики, музыканты, дизайнеры, стилисты, фотографы и многие другие, – но и явные технари: программисты, специалисты по SEO (Search Engine Optimization), системные администраторы и 3D-графики» [4]. Стоит отметить, что доходы таких работников в два раза превышают оклады обычных офисных. Сегодня число фрилансеров составляет 55 - 60 млн человек. Лидерами в использовании “свободных” работников являются США, Канада, Финляндия, Дания и Швеция. Спрос на фрилансеров возрастает и возникают международные биржи удаленной работы, такие как Weblancer, Upwork, Freelance и многие другие [5].

В качестве преимущества удаленной работы можно выделить то, что человеку не нужно соблюдать строгие офисные правила: вставать рано утром, чтобы вовремя успеть на работу, соблюдать дресс-код и т.д. Фрилансер сам устанавливает свой режим и те проекты, которые он хочет осуществить. Также такой вид работы предоставляет занятость людям с ограниченными физическими возможностями.

Однако, отрицательной стороной является то, что у работника-фрилансера нет фиксированной заработной платы, только заказы и сроки их выполнения. Безусловно,

такой вид деятельности подходит не каждому, ведь очень важно иметь самоконтроль и самоорганизацию.

Заключение

Таким образом, глобализация-неизбежный и важный фактор учета в политике трудовых отношений в большинстве стран на современном этапе развития экономики. Глобализация позволяет объединяться государствам в вопросах создания равных экономических, социальных, правовых норм регулирования трудовых отношений, учитывающих интересы работников, что значительно улучшает конкурентоспособность и уменьшает уровень безработицы по всему миру [6]. Также данное явление способствует сближению стран в процессе обмена рабочей силы и формированию глобального рынка труда.

Однако, глобализация не всегда является благом. Слишком быстрый и интенсивный обмен рабочим потенциалом может привести к социальным и культурным противоречиям. Это говорит о том, что странам необходимо грамотно учитывать локальные особенности при неизбежном процессе сближения и вступления на мировой уровень под влиянием такого мощного явления, как глобализация.

Список литературы

- [1]. Смитиенко Б.М., Поспелов В.К., Карпова С.В. Внешнеэкономическая деятельность: учеб. для студ. сред. проф. учеб. заведений. Режим доступа: <http://finlit.online/vneshneekonomicheskaya/81mirovoy-ryinok-rabochey-silyi-tendentsii-ego-9626.html> (дата обращения: 03.04.2016.).
- [2]. Крайнов Д.Е., Матвиенко В.Д. “Оффшоринг” - новый этап глобального разделения труда. Режим доступа: <http://www.seinstitute.ru/Files/Z7-p57-65.pdf> (дата обращения: 03.04.2016.).
- [3]. Хейгел Д. Оффшоринг переходит в наступление. Режим доступа: <http://www.cfin.ru/management/strategy/orgstr/offshoring.shtml> (дата обращения: 03.04.2016.).
- [4]. Кокуева Ж.М., Яценко В.В. Влияние информационно-коммуникационных технологий на рынок труда. // Современное предприятие и будущее России. Сборник научных трудов международного форума, посвященного 85-летию кафедры «Экономика и организация производства» МГТУ имени Н.Э. Баумана / Под научной редакцией д.э.н. профессора Фалько С.Г. (Москва, 5-6 декабря 2014 года) М.: НП «Объединение контроллеров», 2014. 258 с. С. 116 – 121.

- [5]. Алексеев А.Н. Влияние глобализации на российский рынок труда. Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/42EVN215.pdf> (дата обращения: 03.04.2016.).
- [6]. Какушкина М.А. Влияние процесса глобализации рынка труда на социально-трудовые отношения. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-protsessa-globalizatsii-rynka-truda-na-sotsialno-trudovye-otnosheniya> (дата обращения: 03.04.2016.).