

МИРОВОЙ РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ: ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ И ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ

А. С. Пимошенко

*Белорусский государственный университет, г. Минск;
alexandra.pimoshenko@gammaplus.by;
науч. рук. – А. А. Баканов, канд. экон. наук, доц.*

Статья посвящена изучению тенденций развития и проблемам регулирования мирового рынка труда в условиях глобализации. Современная мировая экономика вступает в достаточно длительный период нестабильности, обусловленный уже даже не столько ее реструктуризацией и глубокими технологическими изменениями, сколько необходимостью если не смены, то серьезной корректировки самой концепции успешного экономического развития. В этих условиях не совсем ясны контуры нового мирового разделения труда и, соответственно, новой конфигурации мирового глобального рынка труда.

Ключевые слова: мировой рынок труда; спрос на рынке труда; предложение на рынке труда, глобализация.

Рынки труда, как и рынки других факторов производства (капитала, земли), представляют собой составную часть рыночной экономики. В отличие от других рынков рынок труда характеризуется высокой степенью неопределенности, особенностью функционирования, поскольку имеет дело со специфическим товаром. В этой связи исследование процессов формирования рынка труда и разработка адекватной системы его регулирования является для Республики Беларусь одной из приоритетных задач, требующих решения в ближайшее время.

Ситуация на рынке труда Беларуси является противоречивой. С одной стороны, многие исследователи критикуют Беларусь за недостаточную глубину рыночных реформ или же вообще за их отсутствие. Соответственно, высказываются мнения, что так называемая «белорусская экономическая модель» имеет ограниченный временной горизонт. В любой экономике рынок труда опосредует влияние проводимой макроэкономической политики на благосостояние людей, а также определяет параметры распределения доходов и пути решения проблем социальной защищенности.

Ситуацию на рынке труда Беларуси было бы целесообразно сопоставить с тем, что происходило в странах Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ). На первый взгляд белорусская модель рынка труда по своим характеристикам близка к российской, поскольку до недавнего времени в белорусской экономике также существовали задержки и невыплаты заработной платы и неполная занятость, хотя масштаб этих

явлений в последнее время значительно сократился. Улучшение ситуации правительство связывает с повышением эффективности функционирования рынка труда и экономики в целом. Однако они могут объясняться и появлением новых способов придания рынку труда определенной гибкости в условиях государственного регулирования экономики на макроуровне. Если это так, то наемные работники просто «расплачиваются» своим благосостоянием за отсутствие необходимых рыночных реформ. При этом мы исходим из предпосылки о том, что «рынок труда располагается в самом низу иерархии рынков». Иными словами, рынок труда не просто один из множества рынков: спрос на рабочую силу напрямую зависит от объема производства. Таким образом, рынок труда встроен в макроэкономическую систему и может считаться лишь относительно автономным рынком. Из этого следует, что необходимость государственного регулирования рынка труда заключается в неспособности рынка труда самостоятельно:

- достигнуть такого соотношения между спросом и предложением труда, при котором, с одной стороны, обеспечивается необходимый уровень жизни основной массы населения, а с другой – сохраняются эффективные стимулы к труду;

- сформировать оптимальную профессионально-отраслевую, квалифицированно-образовательную и географическую мобильность трудовых ресурсов.

При этом, по нашему мнению, государственное регулирование должно базироваться на новых методах хозяйствования, связанных, с одной стороны, с переходом к модели социально ориентированной рыночной экономики, с другой, с новой парадигмой, выработанной мировым сообществом и обусловленной представлением о том, что высшей целью и ценностью всего народнохозяйственного развития является человек. Исходя из этого должны разрабатываться не только программы в сфере рынка труда и занятости, но и все народнохозяйственные программы, определяться стратегические цели и народнохозяйственные приоритеты.

Труд можно считать глобальным ресурсом, поступающим по трем каналам:

1. фирмы могут выбрать свое местоположение в разных местах;
2. фирмы в любом месте могут привлечь к себе высококвалифицированных работников отовсюду;
3. люди по собственной инициативе могут войти на любой рынок из любой точки мира. Труд иммигрантов может использоваться в любой точке планеты, где есть рабочие места, но его мобильность ограничена строгим иммиграционным контролем [1,с.204].

Современный мировой рынок труда в условиях глобализации имеет ряд отличительных особенностей:

1. Рост масштабов международной трудовой миграции. На начало XXI в. в мире насчитывалось, по разным оценкам, от 80 до 130 млн. человек мигрантов.

2. Разнонаправленность потоков трудовой миграции. Это миграция из развивающихся стран в развитые; перекрестная миграция в рамках развитых стран; трудовая миграция между развивающимися странами; миграция высококвалифицированных специалистов из развитых стран в развивающиеся страны, и наоборот. Международная миграция высококвалифицированных специалистов получила название «утечки умов». Формы «утечки умов» могут быть различными: выезд в страну занятости на постоянное место жительства, выезд за рубеж на контрактной основе.

3. Изменение структуры трудовой миграции. В частности, увеличивается доля молодежи, женщин и детей в миграционном процессе. Изменяется этническая структура миграции. Это связано с тем, что возрастает доля цветных иммигрантов из Азии, Африки, Латинской Америки. На территории принимающей страны они образуют большие общины, где живут в соответствии со своими обычаями, традициями, культурой. Нередко между коренными жителями и иммигрантами возникают конфликты на этнической и религиозной почве.

4. Увеличение продолжительности пребывания мигрантов в стране занятости. Так, в Западной Европе средняя продолжительность пребывания иммигрантов превышает 10 лет. В Германии 1/4 иммигрантов проживает больше 20 лет [3].

5. Формирование «черного» рынка труда, который образует нелегальная рабочая сила. По оценкам международной организации труда, в странах Евросоюза незаконно проживают и работают около 6-7 млн. иностранцев, в то время как 18 млн. европейцев - безработные.

6. Расширение масштабов участия России в международной трудовой миграции. В основном Россия принимает у себя иностранных работников. Иностранные рабочие чаще всего используются на предприятиях добывающей промышленности, в строительстве и в сельском хозяйстве. Основной поток иммигрантов идет из Украины и Беларуси в Западную и Восточную Сибирь, Центральный и Центрально-Черноземный район, по всей России работают иммигранты из Вьетнама, Китая, Турции [2, стр 192].

7. Становление информационного общества, – последствия информационной революции. Стремительная интеллектуализация

многих сфер деятельности, таких как интеллектуализация труда (возрастание роли и веса умственного труда в общественном труде, насыщение всех его видов умственными функциями творческого характера); интеллектуализация образования (фундаментализация, информатизация); интеллектуализация информационной деятельности (автоматизированные системы обработки и анализа текстовой информации) ; интеллектуализация экономики (переход к экономике знаний, формирование интеллектуального капитала) [2,с.29].

Библиографические ссылки

1. Ивашковский, С.Н. Макроэкономика: Учеб. / С.Н. Ивашковский. – М.: Дело, 2017. – 204 с.
2. Лутохина, Э.А.Макроэкономика: Соц. ориентир. подход: Учеб. пособие / Э.А. Лутохина, В.В. Козловский, В.Н. Бусько. – Минск: Тесей, 2018. – 29 – 192 стр.
3. Официальный сайт Международной организации труда.- Режим доступа: www.ilo.org. - Дата доступа: 10.01.2018