

## **РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

Мировой рынок: труда как неотъемлемая часть мировой экономической системы образуется и существует за счет трудовой миграции. В зависимости от периода времени нахождения за границей различают постоянную миграцию, когда трудовые ресурсы выезжают в другую страну для получения трудоустройства без последующего возвращения на родину и временную, для получения за границей работы на конкретный срок. В практической экономической жизни один вид миграции может легко превращаться в другой под воздействием факторов долгосрочного характера.

Перемещение трудовых ресурсов стран-доноров (из которых трудовые ресурсы уезжают за границу для трудоустройства) в страны-реципиенты (которые принимают трудовые ресурсы, прибывающие для трудоустройства) вызвано в большинстве случаев экономическими причинами, такими как максимизация собственной прибыли и каждого наемного работника. Для многих мигрантов главным фактором их выезда на работу за границу является более высокая оплата труда, чем на родине. По данным программы развития ООП (ПРООН), разрыв между уровнем жизни в развитых и развивающихся странах в последние 50 лет увеличился: «Валовой внутренний продукт на душу населения в странах с высоким уровнем дохода в 66 раз превышает его в странах с низким доходом населения и в 14 раз — в странах со средним уровнем дохода. Трудовые мигранты, получающие работу в странах с высоким уровнем дохода, имеют возможность зарабатывать в 20—30 раз больше, чем у себя на родине» [1, с. 147—148]. Другими причинами международного перемещения трудовых ресурсов могут являться военные действия и несогласия с идеологи-

ческими принципами жизни в странах-импортерах трудовых ресурсов.

Международное перемещение трудовых ресурсов, в том числе временное, оказывает воздействие на социально-экономическое развитие стран-доноров и стран-реципиентов трудовых ресурсов. Следовательно, при определении целесообразности санкционирования притока трудовых ресурсов, в особенности «низко интеллектовооруженных» в страну-реципиент, ее правительство не должно подходить к данному вопросу, по выражению Ю.М. Лужкова, с «бухгалтерской непосредственностью» [4], а учитывать плюсы и минусы таких перемещений для принимающей страны в долгосрочной перспективе, обусловленных рентным характером воспроизводства трудовых ресурсов.

По мнению отдельных авторов, для стран доноров международная миграция имеет ряд положительных моментов, таких как:

1. Возможность трудоустройства мигрантов с низким уровнем образования, создание бизнеса в стране-реципиенте не в реальном секторе экономики, а в сфере услуг [12].

2. Возможность для иммигрантов участвовать в так называемой «этнической экономике» принимающей стороны, следовательно, получать конкурентные преимущества и, значит, максимизировать свои доходы при оказании услуг заказчикам за счет обслуживания платежеспособных представителей своего этноса.

3. Инвестирование мигрантами денежных средств в народное хозяйство страны происхождения, обеспечивая тем самым создание рабочих мест, рост ВВП и рост доходов занимающих эти места лиц.

4. Иммигранты с низким уровнем образования (которых обычно бывает большинство в общем потоке временно переезжающих из менее экономически развитых стран в более экономически развитые), по существу, перестают являться для страны-донора перспективным фактором и носителем интеллекта, который, согласно неравновесной экономической теории, является источником прибавочной стоимости, поскольку таким иммигрантам в стране-реципиенте предлагаются тя-

желые, опасные, низкооплачиваемые работы, от которых отказываются местные жители.

5. Эмиграция снижает уровень безработицы в странах-донорах, освобождая неэффективные правительства от почетной обязанности максимизации уровня трудоустройства своих граждан. Это ведет к усугублению проблемы, связанной с отсутствием государственного регулирования, только укореняя неэффективные правительства в заблуждении о его ненужности. В результате страны регулярно лишаются значительного количества трудовых ресурсов в пользу третьих стран.

6. В странах-донорах выезд за границу трудовых ресурсов снижает конкуренцию на собственном внутреннем рынке, что ведет к снижению уровня производительности труда и валового внутреннего продукта.

Несмотря на приведенные выше положительные моменты, очевидно, что все «плюсы» для стран-доноров международного перемещения рабочей силы являются чисто бухгалтерскими, то есть факторами получения дохода ограниченным кругом лиц в краткосрочной перспективе в ущерб долгосрочному развитию трудовых ресурсов страны. Данные «плюсы» ослабляются, вплоть до нивелирования, в силу присутствия рентности воспроизводства трудовых ресурсов в мире и неравновесности при распределении заработанной прибыли, то есть, «львиная доля ренты уходит из производственного использования в частные карманы» [8, с. 272], что лишает наемного работника (объекта международного перемещения трудовых ресурсов) значительной части созданной им прибавочной стоимости, присваиваемой предпринимателями страны-реципиента.

Для стран-реципиентов отдельными авторами отмечаются следующие «минусы» международного перемещения трудовых ресурсов, которые также вызваны рентностью и неравновесной сущностью международного рынка труда:

1. Иммигранты нанимаются на работы в трудоемкие и низкоинтеллектоемкие отрасли, на рабочие места, не пользующиеся спросом

у коренных жителей, так как оплата таких работ не обеспечивает воспроизводства занятых в таких отраслях трудовых ресурсов. На первый взгляд, такой «плюс» положительно влияет на экономику страны-реципиента, особенно в краткосрочной перспективе. Однако наличие иммигрантов на рынке трудовых ресурсов, которые в данном случае выступают в роли штрейкбрехеров, понижает ставку оплаты труда до уровня, который может быть еще ниже воспроизводственного, тем самым избавляя предпринимателей от необходимости делиться частью заработанного дохода с наемными работниками с целью удержания его в компании — наемные работники и так вынужденно согласны работать за весьма низкую оплату труда. В итоге порождается такое явление, как «обедняющий рост» трудовых ресурсов как импортируемых, так и отечественных. Смысл этого феномена состоит в том, что сохранение низкой заработной платы трудового населения может стать для государства способом укрепления своих позиций в глобальной конкуренции: «Как только «дешевая рабочая сила» становится конкурентным преимуществом, вы попадаете в ловушку — обеспечение дальнейшего экономического роста будет сопровождаться консервацией бедности населения» [4, с. 86]. Как видно, обедняющий рост пагубен как для трудовых ресурсов страны-донора, так и страны-реципиента. Из этого следует, что данное «преимущество» между народного перемещения трудовых ресурсов скорее является недостатком, поскольку на руку только предпринимателям страны-реципиента и не обеспечивает развития трудовых ресурсов.

2. Иностранцы работники и их семьи формируют дополнительный спрос на товары и услуги, способствуя росту производства в принимающих странах. Создавая кассовые остатки, иммигранты увеличивают фонд накопления. Ни для кого не секрет, что временные иммигранты, соглашающиеся на низкий, демпинговый уровень оплаты труда, большинство своих сбережений отправляют и а родину, оставляя для себя только небольшие суммы для текущего потребления, что в ни в коей мере не способствует повышению их платежеспособного спроса в стране-реципиенте и накоплению денежных средств в

их распоряжении [12]. Во многих развивающихся странах получаемые от мигрантов денежные переводы являются более важным источником доходов, чем официальная помощь развитию мирового сообщества. Таким образом, становится очевидной причина временного перемещения трудовых ресурсов из менее развитых в хозяйственном плане стран в более экономически развитые страны — стремление перемещающихся трудовых ресурсов улучшить благосостояние оставшихся на родине членов семьи. Ни о каком общественно полезном реинвестировании капитала, или хотя бы поддержании уровня неснижаемых остатков на банковских счетах мигрантов в экономику страны-реципиента говорить не приходится. Кроме того, следует помнить о специальных финансовых мерах стимулирования миграции, принимаемых правительствами отдельных стран-доноров, с целью последующего реинвестирования полученных доходов в национальную экономику, что также является эффективным инструментом отвлечения денежных средств из экономики страны-реципиента. Таким образом, данный заявленный «плюс» отнюдь не является «плюсом» для страны-реципиента, поскольку временные трудовые мигранты тратят заработанные ими деньги самостоятельно только на текущее потребление, а фонд накопления и развития отсылают на родину.

3. Иммиграция улучшает демографическое положение стран-реципиентов. И данный «плюс» опровергается с помощью теоретических подходов неравновесной экономической теории, поскольку источником прибыли является не труд, а интеллект: при этом труд выступает как средство реализации интеллекта. Следовательно, улучшение демографической ситуации в стране возможно только за счет привлечения «интеллектоносных» трудовых ресурсов.

4. Временные мигранты, выполнив свои задачи, уедут на родину, не повлияв в долгосрочной перспективе никаким образом на обстановку в стране. Народная мудрость гласит, что «нет ничего более постоянного, чем временные сооружения». С годами временные мигранты, купившие первородство, перефразируя библейскую цитату, за миску чечевичной похлебки, как правило, становятся гражданами

принимающей страны, предъявляют претензии на управление страной, что вызывает дестабилизацию общества и потерю управляемости, поскольку «... в кибернетике есть принцип необходимого разнообразия (У. Эшби), который требует приближения и соответствия друг другу разнообразия управляющего и управляемого объектов социально-экономической системы» [3, с. 36]. Это означает, что для осуществления максимально эффективного управления экономической системой необходимо культурное соответствие между субъектом управления и объектом управления. При этом под культурой понимается система жизненных ценностей и обусловленный ими стиль жизни. Следовательно, и этот «плюс» является плюсом лишь по критерию получения бухгалтерской прибыли.

5. Страны-экспортеры трудовых ресурсов при регулировании ее экспорта преследуют следующие цели: за счет эмиграции трудовых ресурсов способствовать сокращению безработицы; увеличивать поступление валютных средств за счет денежных переводов эмигрантов из-за границы; стимулировать возвращение мигрантов на родину после приобретения ими за рубежом образования и профессий; защищать экономические и социальные права трудящихся эмигрантов в странах их пребывания. Правительства стран-доноров поощряют выезд категорий трудящихся, на профессии которых нет соответствующего спроса. Очевидно, данные цели ориентированы исключительно на достижение интересов стран-доноров трудовых ресурсов, и они реализуются на практике.

Очевидно, что все перечисленные выше «минусы» для стран-реципиентов международного перемещения рабочей силы, по меньшей мере, уравниваются «плюсами» для стран-доноров, а также предпринимателей стран-реципиентов, пользующихся выгодами и, связанными с рентным характером воспроизводства трудовых ресурсов на международном рынке, то есть, как и в случае с «плюсами» международной иммиграции трудовых ресурсов для стран-доноров, «львиная доля ренты уходит из производственного использования в частные карманы» [8, с. 272], что лишает наемного работника части

созданной им прибавочной стоимости, присваиваемой предпринимателем страны – реципиента.

Таким образом, получается, что, прежде всего, международное перемещение трудовых ресурсов выгодно монополизировавшим этот сегмент рынка частным хозяйствующим субъектам стран-реципиентов, снимающим сливки с ренты, связанной со стоимостью воспроизводства трудовых ресурсов в мире. При этом логично предположить, что максимизация ими доходов, при отсутствии государственного регулирования международного рынка трудовых ресурсов, с годами будет только расти в ущерб росту доходов объектов международного перемещения трудовых ресурсов.

В ближайшие десятилетия проблема международного перемещения трудовых ресурсов будет оставаться одной из самых злободневных, требующей участия правительств конкретных стран и всего международного сообщества. По оценкам ООН, диспропорции в демографическом развитии стран и регионов будут сохраняться, и оставаться одной из важных причин международной миграции: «К 2015 г. численность трудовых ресурсов в мире возрастет до 3,4 млрд. человек (в 2000 г. она составляла 3 млрд. человек), в среднем за год она увеличивается на 40 млн. человек — за счет развитых стран» [9, с. 2].

Однако осуществляемое в настоящее время регулирование международного рынка труда сводится к установлению технических и юридических норм, но не устранению сути проблемы — нивелированию последствий рентного характера мирового рынка труда, воспроизводства трудовых ресурсов и получаемых отдельными странами либо лицами связанных с этим экономических преимуществ. То есть мировым сообществом предпринимаются попытки чисто технического регулирования, например, миграционные квоты, рассчитываемые ежегодно в государствах, импортирующих рабочую силу и являющиеся количественным показателем потребности страны в иностранных рабочих, а также и отдельные юридические меры: «В документах МОТ содержатся также идеи и конкретные рекомендации по услови-

ям приема, перемещения, отъезда, найма, размещения, ввоза личного имущества, получения информации мигрантами» [6, с. 228—231].

Но такое регулирование недостаточно, поскольку не ориентировано на обеспечение развития внутривостановых рынков национальных трудовых ресурсов, без которого замедляется общее экономическое развитие стран-реципиентов трудовых ресурсов, а отчасти и стран-доноров. Результат плачевен и общеизвестен — наниматели трудовых мигрантов страны-реципиента получают прибыль за счет установления низких трудовых ставок и используют ее для обеспечения роста своего бизнеса, при этом национальные трудовые ресурсы остаются неразвитыми из года в год, из десятилетия к десятилетию: тем самым воспроизводство национальных трудовых ресурсов, являющихся стратегическим запасом страны, не осуществляется.

С учетом рентного характера мирового рынка, то есть, принимая во внимание тот факт, что стоимость воспроизводства рабочей силы зависит от климатических и географических характеристик соответствующих стран, в качестве основы мировой политики экономического регулирования данной сферы хозяйствования должен действовать механизм мирового социально-экономического регулирования.

1. О политике в сфере оплаты труда наемных работников мирового сообщества должна учитываться межстрановая специфика государств, в основе которой должно находиться признание рентного характера мировой экономики и социальных условий проживания населения отдельных стран, как следствие межстрановой разнородности природно-климатических, пространственных аспектов мирового территориального расположения государств.

2. С целью обеспечения сбалансированного и полноценного развития трудовых ресурсов в межстрановом разрезе и достижения стабильности, связанной с предоставлением возможности трудоустройства на исконной территории трудовым ресурсам с последующим развитием профессиональных навыков, должна быть создана система дифференцированной и целевой международной поддержки стран различных типов «по объективным условиям своего расположения и



обладания факторами производства» [8, с. 27 1], в данном случае — факторного ресурса «труд». Такая система должна выполнять функции финансовой поддержки стран с высокими расходами по статье «воспроизводство трудовых ресурсов», величина которых вызвана рентным характером соответствующего мирового рынка, путем перераспределения денежных отчислений, преимущественно стран с высоким уровнем рентных доходов в сфере оплаты труда наемного персонала и стран, где для развития трудовых ресурсов необходимо расходовать значительно меньше средств, чем в среднем мировом разрезе.

Перераспределение мировой трудовой ренты в пользу стран с высокими издержками воспроизводства рабочей силы ощутимым образом не скажется на развитии производства в странах с низкими издержками воспроизводства рабочей силы, поскольку «львиная доля ренты уходит из производственного использования в частные карманы» [8, с. 272] и, кроме того, такое перераспределение позволит национальным правительствам созидать и развивать национальные рынки труда, сохраняя культуру и национальную самобытность стран.

3. Для стран с высокими расходами на воспроизводство трудовых ресурсов должна разрабатываться собственная система и программы комплексного развития трудовых ресурсов на основе их первоначального дотирования из соответствующего международного фонда с учетом локальных условий хозяйствования и проживания населения. Подобные попытки, предпринимаемые декларативным порядком на международном уровне, на практике пока не привели к желаемому результату.

4. Привлечение в страны-реципиенты только иммигрантов-интеллектоносителей, поскольку, как постулируется в рамках неравновесной экономической теории, только интеллект является источником прибыли. С точки зрения хозяйственного механизма капиталистического производства, это означает, что чем больше интеллектуальные вложения в производство, чем больше ноу-хау и научных разработок использовалось при создании продукта, тем выше его стои-

мость, тем эффективнее производство и тем конкурентоспособнее производимые товары: «... в современном мире развитие обеспечиваются знания, интеллект и создаваемые ими новые возможности...» [4, с. 81] при условии возможности их культурной ассимиляции в принимающее общество.

5. Прекращение санкционирования импорта в страну трудовых ресурсов на должности с низкой интеллектоемкостью и обусловленным этим низким уровнем оплаты труда. В результате чего отечественные предприниматели будут вынуждены идти на компромисс с национальными наемными работникам и устанавливать им ставки на уровне, стремящемся к обеспечению воспроизводства рабочей силы.

При условии реализации предлагаемого механизма регулирования международного рынка труда субъект регулирования (мировые институты управления или национальные правительства) уверенно бы встали на путь воспроизводства собственной рабочей силы и развития внутренних рынков отдельных трудовых услуг, а «теоретическая экономика развивалась бы на основе объективного освещения положения стран в системе мировых экономических координат, которое во многом определяется рентным характером международной экономики» [8, с. 274].

Подобные механизмы и связанные с ними комплексы необходимых мер до сих пор не находили реализации в практике регулирования международного рынка трудовых ресурсов со стороны соответствующих мировых институтов. Не применяются они и национальными правительствами с целью повышения стратегической безопасности своих стран. Следует помнить, что развитие собственных, национальных рынков трудовых ресурсов, помимо всего прочего, также ликвидирует и без того существенный дефицит трудовых ресурсов в мировом масштабе.

Отказ от регулирования международного рынка труда стимулирует и реализует конкурентные преимущества стран с низкими расходами на воспроизводство рабочей силы, и потому высококонкурентных по данному параметру стран, в ущерб странам с высокими расхо-

дами на воспроизводство трудовых ресурсов. Такая социально-экономическая политика более всего ориентирована в направлении удовлетворения интересов крупного капитала и не обеспечивает воспроизводства и развития населения индивидуальных стран.

Таким образом, концепция регулирования международного рынка труда должна учитывать рентный характер мировой экономики, в том числе и международного рынка труда. При этом регулирование должно быть тем четче и обоснованней, чем ниже «интеллектовооруженность» перемещаемых на международном рынке трудовых ресурсов, поскольку трудовые ресурсы с высокой «интеллектовооруженностью» являются дефицитным «товаром» и их международное перемещение, особенно с целью временного трудоустройства, не способно вызвать таких значительных диспропорций в развитии экономических систем, какие способно вызвать перемещение трудовых ресурсов с низким уровнем интеллектовооруженности.

### **Библиографический список**

1. Гагаринов В.И. Россия в мировом процессе движения капитала и труда: учебное пособие. – Киров: АСА, 2007. 204 с.
2. Глущенко Г. Транснационализм мигрантов и перспективы глобального развития. 2005. № 12. С. 50-57.
3. Климонтович Н.Ю. Без формул о синергетике. – Минск: Выш. шк., 1986. 223 с.
4. Лужков Ю.М. Развитие капитализма в России. 100 лет спустя: Спор с правительством о социальной политике. – М.: ОАО «Московские учебники и Картолитография», 2005. 112 с.
5. Львов Д. Роль России в гармонизации процессов мирового развития. 2002. №3. С. 50-60.
6. Международные экономические отношения: учеб. для вузов. -5-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 605с.
7. МОТ о проблемах и перспективах мирового рынка труда. №75, -6 июля 2006.

8. Нусратуллин В.К. Неравновесная экономика. -2-е изд., доп. – М.: Компания Спутнике, 2006. -482 с.

9. Об исследованиях глобального рынка труда и международной миграции. № 61. 1 июня 2006.

10.

Цапенко И.П. Роль иммиграции в экономике развитых стран. 2004.- №5. С. 27-39.

11. Паршев А.П. Почему Россия не Америка. Книга для тех, кто остается здесь. – М.: АСТ, 2007. 350 с.

12. Сорочайкин А.Н., Сорочайкин И.А. Теоретические основы исследования занятости населения в современной России // Экономика и управление в XXI веке. Т.10. Управление персоналом: кол. монография / под общ. ред. А.Н. Сорочайкина. – Самара: Издательство «Самарский университет», 2012. – С.161-180.