

**ВПЛИВ ПРОЦЕСІВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА НАЦІОНАЛЬНИЙ
ТА МІЖНАРОДНИЙ РИНКИ ПРАЦІ.**

© Глинський Н.Ю., Гірна О.Б., 2012

В статті розглядаються питання впливу процесів глобалізації на міжнародний ринок праці, визначаються основні напрями цього впливу в таких сферах, як сегментація ринку праці, зміни в організації місць праці, поява нових форм працевлаштування, кількісні та якісні зміни попиту на трудові ресурси, переміщення чинників виробництва. На підставі ретроспективного аналізу явищ, що відбуваються в економіці, формулюється бачення шляхів розвитку ринку праці.

Ключові слова: глобалізація, ринок праці, чинники виробництва, транснаціональна корпорація.

В статье рассматриваются вопросы влияния процессов глобализации на международный рынок труда, определяются основные направления этого влияния в таких сферах, как сегментация рынка труда, изменения в организации рабочих мест, появление новых форм трудоустройства, количественные и качественные изменения спроса на трудовые ресурсы, перемещение факторов производства. На основании ретроспективного анализа явлений, происходящих в экономике, формулируется видение путей развития рынка труда.

Ключевые слова: глобализация, рынок труда, факторы производства, транснациональная корпорация

In the article the questions of influence of globalization to the international labour market are examined, basic directions of this influence in some spheres (labour market segmentation, change in organization of places of work, appearance of new forms of employment, quantitative and qualitative changes of demand of labour resources, movement of production factors) are determined. Based on retrospective analysis of phenomena occurring in the economy the vision of labor market development are formulated.

Key words: globalization, labor market, the factors of production, multinational corporation.

Постановка проблеми. Останніми роками процес глобалізації, наряду із оптимізмом, який панує з-посеред певного кола бізнес-середовища, спричиняє велику кількість побоювань з боку різних суспільних груп, в незалежності від країни походження. У високорозвинених країнах побоювання стосуються передусім загрози національним товарним ринкам з боку недорогої продукції з бідніших країн, ймовірного неконтрольованого напливу дешевої робочої сили. І як свідчать тенденції останніх років, ці побоювання не є безпідставними.

Водночас, з боку т. зв. країнах «третього світу» також лунають цілком обґрунтовані застереги до можливих наслідків глобалізації, які також базуються на спостереженнях тих макроекономічних процесів, що відбуваються в світовому масштабі. Як приклад таких застерег часто лунає аргумент, що в результаті тих тектонічних змін у світовій економіці, що відбуваються в останні десятиліття, відбувається суттєва концентрація капіталу у невеликій кількості умовно «багатих» країн, тоді як решту економік знаходяться в умовах нерівної конкурентної боротьби з ними.

Усі ці зміни мають суттєвий вплив на ринок праці як на національному, так і на глобальному рівнях. Хоча цей вплив не завжди є очевидним, однак його багатогранність та різнонаправленість потребує детального розгляду.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням впливу процесів глобалізації на ринок праці займаються багато закордонних та вітчизняних вчених, таких як Л.Г. Авдєєв, О.Л. Войно-Дайчишина, З. Вішневські, Л. Порембські, Й. Новіцка та ін. У працях вищезазначених вчених здійснюється детальний аналіз сучасних тенденцій на ринку праці, відслідковуються окремі взаємозв'язки між процесами глобалізації та змінами, що відбуваються у міжнародному поділі праці. Водночас, певною мірою поза увагою залишається систематизація кореляційних зв'язків між цими поняттями, що і визначає цілі даної статті.

Формулювання цілей статті. Цілями статті є окреслення наслідків впливу процесів глобалізації на ринок праці, зокрема в таких питаннях, як сегментація ринку праці, зміни в організації місць праці, поява нових форм працевлаштування, кількісні та якісні зміни попиту на трудові ресурси, переміщення чинників виробництва.

Виклад основного матеріалу. Період 2000-х років, аж включно до 2008 року, характеризувався перманентним економічним зростанням у макромасштабі. Ця тенденція була спільною не лише для України, але й для більшості країн світу, європейських країн в тому числі: кількість населення за межею бідності постійно зменшувалась, показники якості життя, медичного забезпечення, рівня освіти відзначались позитивними тенденціями. Все це супроводжувалось та, в значній мірі, обумовлювалось активізацією інвестиційної діяльності – як і з де-факто внутрішніх джерел (куди слід включати інвестиції походження з офшорних зон, таких як Кіпр чи Віргінські острови) так і ззовні (країни ЄС, Росія та інші). Саме в цей період актуалізувалась тематика процесів глобалізації, в тому числі у економічному вимірі.

При цьому, глобалізація стала предметом багатьох контрверсій, адже часто її сприймають як джерело проблем для економічно слабких країн, в яких при цьому загострюються також соціальні та екологічні проблеми.

Слід розуміти, що глобалізаційні процеси тривають на протязі багатьох століть. Більше того, якщо сприймати глобалізацію в широкому розумінні, можна навіть стверджувати, про сталість цих процесів протягом усієї історії людства. Водночас, сьогоднішня їх фаза виражається через помітне підвищення мобільності товарів та капіталу, що призводить до повстання глобального ринку, в рамках якого усі його гравці знаходяться в однакових умовах та мають рівні шанси на успіх. Умови глобального ринку хоча й поступово, однак невпинно формуються і для такого специфічного «предмету» конкуренції, як трудові ресурси. Хоча чинник економічної кризи дещо уповільнив цей процес, однак він не девальвував (та й апіорі не міг цього зробити) різницю в умовах праці, яка існує в різних країнах та яка в значній мірі і обумовлює міграцію трудових ресурсів. Враховуючи темпи науково-технічного прогресу, дифузії технологій, структурні зміни в економіці, все це не може не впливати на ринок праці у широкому розумінні цього поняття.

Серед основних тенденцій, які можна виокремити в цьому контексті, є наступні:

1) Сегментація ринку праці

Кожного року у світовому масштабі створюються мільйони підприємств та десятки мільйонів місць праці. При цьому, все більша кількість потенційних працівників отримує вигоду від можливостей, які виникають при зменшенні національних та транскордонних бар'єрів. Однак, ці вигоди не є однаково розподіленими. Аналіз процесу глобалізації, який здійснюється різними міжнародними інституціями під кутом зору ринку праці, показав, що по мірі проходження цього процесу формуються своєрідні «сприятливі» та «несприятливі» сфери працевлаштування. Таким чином, глобалізація поділяє ринок праці, адже вигоди, які вона приносить, не є у рівній мірі доступними для усіх держав, видів економічної діяльності та навіть господарюючих суб'єктів.

В цьому сенсі можна виокремити такі типи сегментації:

- Географічний тип. Глобалізація спричиняється до поглиблення існуючого на протязі довгих років поділу світу на центр та периферію. Більш розвинуті держави отримують від неї більші вигоди, аніж держави в економічному сенсі слабші. Перші виконують роль експортерів широкого спектру товарів із високою доданою вартістю на світовий ринок. Такі товари, на відміну від сировини та матеріалів з низьким ступенем обробки, є більш стійкими до ймовірних негативних наслідків глобалізації цих процесів. Отже, за таких умов країни т. зв. периферії, залежні від кон'юнктурних коливань на світових сировинних ринках, знаходяться на завідомо програшних позиціях.
- Структурний тип. Глобалізація не поширюється на усі без виключення види економічної діяльності, що спричиняє до формування сфер, що занепадають. По мірі переходу від індустріальної економіки до постіндустріальної зменшується значення робітничих професій, на противагу чому зростає роль професій, пов'язаних із сферою послуг, в тому числі тієї її частини, котра пов'язана із інформаційними технологіями [5, s. 16]. Отже, саме даний сектор стає основним бенефіціантом глобалізації.
- Суб'єктний тип. З-посеред господарюючих суб'єктів головними бенефіціантами глобалізації є одні з її активних промоторів – міжнародні та транснаціональні корпорації. Це становить велику загрозу для малого та середнього бізнесу, який діє на місцевому регіональному масштабі.

По мірі поступу процесів глобалізації з'явилося також поняття «цифрового поділу» («digital divide») [3]. Цим поняттям окреслюється поділ суспільства на дві групи: ті, котрі мають доступ до цифрових технологій («інформаційно багаті») та тих, які такого доступу не мають («інформаційно бідні»). Це стосується як окремих індивідів, суспільних груп чи професій, так і цілих країн. Результатом «цифрового поділу» є остаточне виключення певних суб'єктів з міжнародного поділу праці.

- Економічний тип. Цьому типу сегментації відповідає концепція дуального ринку праці, згідно з якою передбачається поділ працівників на тих, у кого більші гарантії зайнятості, висока заробітна плата, соціальні пільги, інакше кажучи висока якість умов праці, і на тих, в кого слабкі гарантії зайнятості. Дуальний ринок праці може існувати як в економіці в цілому, так і в окремих видах економічної діяльності та на окремо взятих підприємствах, розділяючи усіх зайнятих на «кадрове ядро» і «периферійну робочу силу».

Периферійна робоча сила, зазвичай, працевлаштовується в країнах з нестабільною та стагнуючою економікою, де відчутний брак кваліфікованої робочої сили і фінансових ресурсів. Тому продуктивність і зарплати у таких економіках є суттєво меншими від країн з розвинутою економікою. Як наслідок, низький

рівень заробітних плат заохочує підприємства і міжнародні корпорації до переміщення своїх виробничих потужностей до слабо розвинених з економічної точки зору країн, і заміщення власних, набагато дорожчих працівників, іншими. Це спричиняється до зростання загрози відпливу місць праці до країн з дешевою робочою силою.

2) Зміни в організації місць праці.

Серед чинників, які є джерелом цих змін, у якості основних можна виокремити такі:

- Роль міжнародних/транснаціональних корпорацій. Глобалізація економіки впливає на (а водночас і є наслідком) формування мережі великих корпорацій. В останні роки наступило суттєве зростання їх кількості, а також, відповідно, кількості працівників, котрі в них працюють.

У своїй ринковій практиці корпорації застосовують сучасні маркетингові підходи, направлені на задоволення потреб індивідуального клієнта, що, наряду з іншими, зумовлює також організаційні зміни. Децентралізація (в умовах якої центральний офіс формує творчий колектив, котрий вирішує основні проблеми корпорації як єдиного цілого), зміцнення міжрівневої та міжфункціональної координації – це три основні тенденції, які визначають правила проектування організаційних структур міжнародних/транснаціональних корпорацій. Вони мають значний вплив на формування стандартів в умовах праці (чим опосередковано спричиняють зміни глобального попиту на ринку праці), а також на кристалізацію нових форм працевлаштування працівників.

Міжнародні корпорації також мають опосередковане відношення до створення додаткових місць праці, здійснюючи ті чи інші замовлення в інших підприємствах-субпідрядним організаціям. Таким чином виражається вплив позитивний глобалізації на міжнародний ринок праці.

- Вплив науково-технічного прогресу на ринок праці.

Високі темпи науково-технічного прогресу в галузі високих технологій відіграють роль головного чинника, який сприяє розвитку міжнародних/транснаціональних корпорацій. Завдяки технічному прогресу відстані втрачають своє значення фізичних бар'єрів, підвищується ефективність використання трудового потенціалу. Сучасні технології здійснюють вплив на організацію виробничого процесу та відносин, що виникають в процесі організації праці на підприємстві. В свою чергу, це призводить до змін принципів, якими окреслюється зміст відносин між працедавцем та працівником.

Звичайно, вплив інформаційних технологій на ринок праці має як позитивне, так і негативне забарвлення. Однак, при цьому безсумнівними є чотири основні елементи змін характеру праці, спричинені цим впливом, а саме: перехід від сталих часових умов праці до більш еластичних; поширення практики працевлаштування виключно в рамках реалізації проектних завдань (тимчасове працевлаштування); зміна локалізації виробничого процесу, реалізація частини завдань в його рамках поза сталим місцем праці (нпр., вдома); зниження рівня формалізації відносин на лінії «працедавець-працівник». Вищезазначені чинники спричинились до виникнення нових форм працевлаштування, які поступово стають все більш популярними.

3) Поява нових форм працевлаштування.

Існування міжнародних/транснаціональних корпорацій та значний науково-технічний прогрес безпосередньо пов'язані з процесом глобалізації. Тому можна прийняти твердження, що поява нових форм працевлаштування є опосередкованим наслідком цього процесу [3]. До найбільш популярних форм працевлаштування можна віднести такі:

- Тимчасове працевлаштування. Новітні корпорації (особливо ті з них, що походять із сектору інформаційних технологій) можуть мати у своєму штаті відносно невелику кількість постійного персоналу. При цьому, основний масив роботи виконуватимуть суміжні фірми або працівники, найняті лише в рамках виконання певного проекту [2]. Це є відображенням поширення серед підприємств практики аутсорсингу, який обумовлює те, що працевлаштування все частіше набуває сезонного, тимчасового характеру. У зв'язку з цим важливою характеристикою ринку праці, котрий формується в добу глобалізації, є його дуалізм: зменшення кількості працевлаштованих супроводжується збільшенням кількості осіб, які не мають сталого заробітку або знаходяться у його пошуку.
- «Кустарництво». Ця форма працевлаштування полягає на виробництві виконавцем продукції чи її складових частин з давальницької сировини або на наданні послуг за стороннім дорученням. Поширення практики роботи окремих підприємств виключно на давальницьких схемах може в майбутньому негативно впливати на локальний ринок праці, оскільки це означатиме збільшення рівня їхньої залежності від транснаціональних корпорацій.
- Телеробота – робота, що виконується з використанням інформаційно-комунікаційної інфраструктури, в місці, віддаленому від місця використання результатів цієї роботи. Працевлаштовані у такий спосіб працівники можуть виконувати значну частину професійних завдань поза традиційним місцем праці, користуючись для зв'язку із працедавцем широким спектром сучасних засобів комунікації.
- Лізингова праця. Організацією лізингу робочої сили займаються відповідні рекрутингові агенції. Ця форма працевлаштування дає можливість працедавцеві залучати працівників в залежності від потреб працівників певного фаху на певний період [2]. Як і кустарництво, ця форма дестабілізуючим чином впливає на ринок праці.

4) Кількісні та якісні зміни попиту на трудові ресурси.

Одним із наслідків глобалізації є ліквідація формальних кордонів між ринками праці різних країн. При цьому, саме умови, які існують на цих ринках, є одними із важливих чинників, які беруться до уваги міжнародними корпораціями при прийнятті рішення про локалізацію інвестицій. Таким чином, стає актуальним поняття попиту на працю у міжнародному масштабі, що, як наслідок, впливає на розмір та структуру попиту на робочу силу на локальних ринках [1]. Серед дослідників, які займаються дослідженням залежності між глобалізацією та величиною попиту на робочу силу можна відзначити певну поляризацію їх поглядів.

Одні стверджують, що одним із наслідків науково-технічного прогресу буде швидкий та неконтрольований спад попиту на робочу силу, спричинений передусім зростанням продуктивності праці. Водночас, суть іншого погляду, який презентується в цьому контексті, полягає в тому, що глобалізація навпаки відіграє роль своєрідного «мотору змін», корисних як для окремих індивідів, так і для цілих суспільних груп, оскільки дає можливість постійного підвищення кваліфікації та, як наслідок, подальшого кар'єрного росту.

Стосовно якісних змін у попиті на робочу силу, між дослідниками не існує суперечностей з приводу того, що в еру глобалізації збільшується потреба у знаннях, які поступово набувають ролі четвертого чинника виробництва (на фоні «класичних» праці землі і капіталу). Висококваліфіковані працівники все частіше розглядаються у якості найціннішого капіталу підприємства, так як саме завдяки їм та за їх допомоги стає можливим досягнення цілей розвитку господарюючих суб'єктів.

5) Збільшення рівня мобільності чинників виробництва.

Глобалізація характеризується істотною диференціацією у підході до руху окремих чинників виробництва. На фоні постійного зменшення бар'єрів на шлях руху товарів та капіталу існують суттєві обмеження щодо вільного переміщення трудових ресурсів. В умовах сьогодення вони не є настільки мобільними, як інші засоби виробництва, а глобальні розміри міграції населення стосуються лише незначної їх частини. Такий стан справ, в значній мірі, є наслідком протекціоністських заходів, яких вживають органи влади окремих країн для охорони національних ринків праці від іноземців, що мають на меті знайти роботу у цих країнах. Таким чином, для переміщення трудових ресурсів як чинника виробництва на сьогодні все ще існує багато обмежень і все вказує на те, що дана ситуація залишиться незмінною у найближчому майбутньому, а, можливо, на фоні загострення кризових явищ в економіці окремих країн, ці обмеження стануть ще більш значними.

Висновки. У наукових працях на тему ринку праці все частіше можна зустріти поняття «глобальний ринок праці», яким підкреслюється силу впливу глобалізаційних процесів у цій сфері. Без сумніву, глобалізація спричинилась (і спричиняється й надалі) до зменшення бар'єрів між місцевими/національними ринками праці. Вони стають між собою усе більш подібними та більш взаємозалежними. Однак, при цьому не слід відкидати також і вагомий різниці, які між ними існують на сьогодні. Тому, вважаємо, що вживання цього терміну на сучасному етапі розвитку міжнародної економіки є дещо передчасним.

В цьому контексті, перспективним напрямком для подальших наукових досліджень є формування економетричних моделей, які б із достатнім рівнем вірогідності відображали силу впливу тих чи інших чинників на структуру, якісні та кількісні показники, якими можна охарактеризувати ринок праці у локальному, національному та міжнародному вимірах.

Література:

1. Авдеев Л.Г. Роль людського фактора в успішному працевлаштуванні/ Л.Г. Авдеев// *Науково-виробничий журнал «Ринок праці та зайнятість населення»*. – 2011. – 4/2011. – С. 32-35.
2. Войно-Данчишина О.Л. Новые технологии на рынке труда: правовое регулирование/ О.Л. Войно-Данчишина// *Науковий журнал «Право і безпека»*. – 2010. – № 2 (34) 2010. – С. 85-89.
3. Nowicka J. Niestandardowe formy zatrudnienia/ J. Nowicka, [Електронний ресурс]. Режим доступу: www.egospodarka.pl/6365,Niestandardowe-formy-zatrudnienia,1,34,3.html (25 лютого 2012 р.)
4. Porębski L. Rewolucja informacyjna jako źródło nowych podziałów społecznych/ L. Porębski// *Kultura i edukacja*. – 2002. – 2/2002. S. 22-43.
5. Wiśniewski Z. Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki/ Z. Wiśniewski A. Poczowski i in. – *Kraków: Oficyna Ekonomiczna*, 2006. – 460 s.