МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра теоретической и институциональной экономики

Кузьменко
Анастасия Павловна

ГЛОБАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА И ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ЕГО РАЗВИТИЯ

Дипломная работа

Научный руководитель:
кандидат экономических
наук, доцент
И.А. Лаврухина

Допущена к защите
«__»_____201__г.
Зав. кафедрой теоретической и
институциональной экономики
профессор _____ П.С. Лемещенко

Минск, 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 6
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА 8
1.1 Понятие глобализации, ее проявления и последствия 8
1.2 Формирование глобального рынка труда и особенности его функционирования 13
2 ЗАКОНОМЕРНОСТИ РАЗВИТИЯ ГЛОБАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА 23
2.1 Современные тенденции развития глобального рынка труда 23
2.2 Международная трудовая миграция как проявление глобализации рынка труда 30
3 РЫНОК ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ 40
3.1 Общая характеристика рынка труда Республики Беларусь 40
3.2 Особенности международной трудовой миграции в Республике Беларусь 45
3.3 Государственная политика регулирования рынка труда Республики Беларусь в условиях глобализации 53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 59
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 62

РЕФЕРАТ

Дипломная работа содержит 66 страниц, 14 рисунков, 2 таблицы, 77 использованных источников.

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ, РЫНОК ТРУДА, ГЛОБАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА, МИГРАЦИЯ, ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ, ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА.

Объектом исследования является глобальный рынок труда.

Предмет исследования – социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе глобализации рынка труда.

Цель дипломной работы – раскрыть особенности функционирования глобального рынка труда и факторы его развития на современном этапе.

Дипломная работа посвящена вопросам развития глобального рынка труда. В работе рассмотрены теоретические основы исследования глобального рынка труда – раскрыта сущность глобализации и глобального рынка труда, показаны условия его формирования и особенности функционирования; выявлены современные тенденции глобального рынка труда и изучена международная трудовая миграция как проявление глобализации рынка труда; изучен рынок труда в Республике Беларусь в условиях глобализации, его основные характеристики, особенности международной трудовой миграции в стране, а также проанализированы основные направления государственной политики регулирования рынка труда в Республике Беларусь в условиях глобализации.

Автор работы подтверждает, что она выполнена самостоятельно и приведенный в ней расчетно-аналитический материал правильно и объективно отражает состояние исследуемого процесса, а все заимствованные из литературных и других источников теоретические, методологические положения и концепции сопровождаются ссылками на их авторов.

РЭФЕРАТ

У дыпломную працу ўваходзяць 66 старонак, 14 малюнкаў, 2 табліцы, 77 крыніц.

ГЛАБАЛІЗАЦЫЯ, РЫНАК ПРАЦЫ, ГЛАБАЛЬНЫ РЫНАК ПРАЦЫ, МІГРАЦЫЯ, ПРАЦОЎНАЯ МІГРАЦЫЯ, ДЗЯРЖАЎНАЕ РЭГУЛЯВАННЕ РЫНКУ ПРАЦЫ.

Аб'ектам даследавання з'яўляецца глабальны рынак працы.

Прадмет даследавання - сацыяльна-эканамічныя адносіны, якія складваюцца ў працэсе глабалізацыі рынку працы.

Мэта дыпломнай працы - раскрыць асаблівасці функцыянавання глабальнага рынку працы і фактары яго развіцця на сучасным этапе.

Дыпломная праца прысвечана пытанням развіцця глабальнага рынку працы. У працы разгледжаны тэарэтычныя асновы даследаванні глабальнага рынку працы - раскрытая сутнасць глабалізацыі і глабальнага рынку працы, паказаны ўмовы яго фарміравання і асаблівасці функцыянавання; выяўлены сучасныя тэндэнцыі глабальнага рынку працы і вывучана міжнародная працоўная міграцыя як праява глабалізацыі рынку працы; вывучаны рынак працы ў Рэспубліцы Беларусь ва ўмовах глабалізацыі, яго асноўныя характарыстыкі, асаблівасці міжнароднай працоўнай міграцыі ў краіне, а таксама прааналізаваны асноўныя напрамкі дзяржаўнай палітыкі рэгулявання рынку працы ў Рэспубліцы Беларусь ва ўмовах глабалізацыі.

Аўтар працы пацвярджае, што яна выканана самастойна і прыведзены ў ёй разлікова-аналітычны матэрыял правільна і аб'ектыўна адлюстроўвае стан доследнага працэсу, а ўсе запазычаныя з літаратурных і іншых крыніц тэарэтычныя, метадалагічныя палажэнні і канцэпцыі суправаджаюцца спасылкамі на іх аўтараў.

ABSTRACT

Degree work contains 66 pages, 14 figures, 2 tables, 77 used sources.

GLOBALIZATION, LABOR MARKET, GLOBAL LABOR MARKET, MIGRATION, LABOR MIGRATION, STATE REGULATION OF THE LABOR MARKET.

The object of the study is the global labor market.

The subject of the study is the socio-economic relations that are formed in the process of globalization of the labor market.

The purpose of the thesis is to reveal the features of the functioning of the global labor market and the factors of its development at the present stage.

The thesis is devoted to the development of the global labor market. In work theoretical bases of research of a global labor market are considered - the essence of globalization and global labor market is revealed, conditions of its formation and features of functioning are shown; the modern tendencies of the global labor market are revealed and international labor migration is studied as a manifestation of the globalization of the labor market; The labor market in the Republic of Belarus has been studied in the context of globalization, its main characteristics, peculiarities of international labor migration in the country, and also analyzed the main directions of the state policy of labor market regulation in the Republic of Belarus in the context of globalization.

The author of the paper confirms that it was carried out independently and the calculation and analytical material presented in it correctly and objectively reflects the state of the process under investigation, and all theoretical, methodological positions and concepts borrowed from literary and other sources are accompanied by references to their authors.

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время происходит сложный процесс глобализации экономики, в рамках которого осуществляются преобразования во всей системе мирового хозяйства и в национальных экономиках.

Процесс глобализации мировой экономики тесно связан с процессом глобализации рынка труда. Возникают перемены в процессах трудовой деятельности, в организации труда, в структуре занятости и в трудовых отношениях.

Современное социально-экономическое развитие Беларуси требует новых подходов к регулированию рынка труда с учетом его новых реалий в условиях глобализации, которые протекают как на национальном, так и международном уровне.

Актуальность выбранной темы дипломной работы обусловлена усиливающимися процессами глобализации, которые охватили практически все страны и слои населения и оказали существенное влияние на международное движение рабочей силы.

Цель дипломной работы – раскрыть особенности функционирования глобального рынка труда и факторы его развития на современном этапе.

Объектом исследования является глобальный рынок труда.

Предмет исследования – социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе глобализации рынка труда.

Дипломная работа разделена на три главы, при написании которых были поставлены следующие задачи:

- раскрыть сущность глобализации, его проявления и последствия для мировой экономики;
- раскрыть понятие глобального рынка труда, условия его формирования и особенности функционирования;
- выявить современные тенденции глобального рынка труда;
- изучить международную трудовую миграцию как проявление глобализации рынка труда;
- изучить основные характеристики рынка труда Республики Беларусь в условиях глобализации;
- выделить особенности международной трудовой миграции в Республике Беларусь;
- проанализировать основные направления государственной политики регулирования рынка труда в Республике Беларусь в условиях глобализации.

Информационную базу курсовой работы составили книги Мухитдиновой Ш.С., Лотухиной Э.А., Баженовой О.В., Мемерюка Е.Е., а

также учебные пособия как отечественных, так и зарубежных авторов, данные Интернет-сайтов, в том числе официальные сайты Национального статистического комитета Республики Беларусь, Министерства внутренних дел Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Данная работа позволила автору углубить и систематизировать теоретические знания в области глобального рынка труда, а также оценить состояние рынка труда в Республике Беларусь и определить государственную политику его регулирования в стране.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

1.1 Понятие глобализации, ее проявления и последствия

Термин «глобальный рынок труда» тесно связан с процессом глобализации. Поэтому для начала необходимо исследовать данное понятие.

В экономической литературе существует немало трактовок определения «глобализация», что свидетельствует о его многозначности и сложности. Впервые данное понятие стало употребляться в 1950-е годы для обозначения целостного представления накопленного опыта в сфере образования.

В экономике понятие «глобализация» определил Томас Левитт, опубликовав в 1983 году статью, в которой утверждал, что глобализация – это процесс слияния рынков отдельных продуктов, производимых крупными многонациональными корпорациями [2, с. 12].

Согласно определению Р. Робертсона, глобализация – это процесс всевозрастающего воздействия различных факторов международного значения (экономических, политических, культурных, информационных связей) на социальную действительность в отдельных странах [42, с. 34].

Опираясь на Большую Российскую энциклопедию, глобализация – это современный этап интернационализации международных отношений, экономических, политических и социокультурных процессов, отличающейся особой интенсивностью [11, с. 257].

Польский профессор Г. Колодко утверждает, что глобализация представляет собой исторический процесс либерализации и интеграции рынков товаров, капиталов и труда, которые прежде функционировали в определенной степени изолировано, в единый мировой рынок [29, с. 125].

Таким образом, обобщая вышеперечисленное, можно вывести следующее определение понятия «глобализация»: это процесс развития мировой экономики на основе интеграции и взаимодействия между странами с целью создания общего рынка товаров, услуг, труда, знаний и информации.

В настоящее время, процесс глобализации оказывает воздействие на эволюцию и преобразование всех сторон жизни общества, и прежде всего мировой экономики.

Одним из ярких примеров успешного начала глобализации является Китай. В середине XX веке Китай был страной третьего мира с довольно отсталой экономикой и убыточными предприятиями. Годовой ВВП в 1970-х годах составлял всего 12 миллиардов долларов США при численности населения около 1 миллиарда человек. Страна была закрыта от внешних

связей, а потому очень неразвита и неинтересна для соседних стран. В связи с этим, правительство Китая решило кардинально изменить свою политику и провело реформу «открытой экономики». На самых выгодных условиях государство стало привлекать зарубежных инвесторов (в основном, из Сингапура) для модернизации имеющихся предприятий, внедрения на них новейшего оборудования, а также строительства новых современных предприятий с конкурентным товаром. Имея в своем наличии дешевую рабочую силу, себестоимость товара значительно снижалась, тем самым значительно повысилась ее конкурентоспособность. Иностранные инвесторы активно начали создавать свои филиалы в Китае, а также переносить свои производства с целью минимизации издержек. Таким образом, по истечению около 40 лет Китай смог стать мировым лидером в экономике, в 2016 году ВВП составил 11,2 триллиона долларов США. Страна обладает огромным количеством предприятий с самым современным и новейшим оборудованием.

Можно выделить 5 основных факторов, влияющих на процесс глобализации мирового хозяйства (представлены на рисунке 1.1.1):

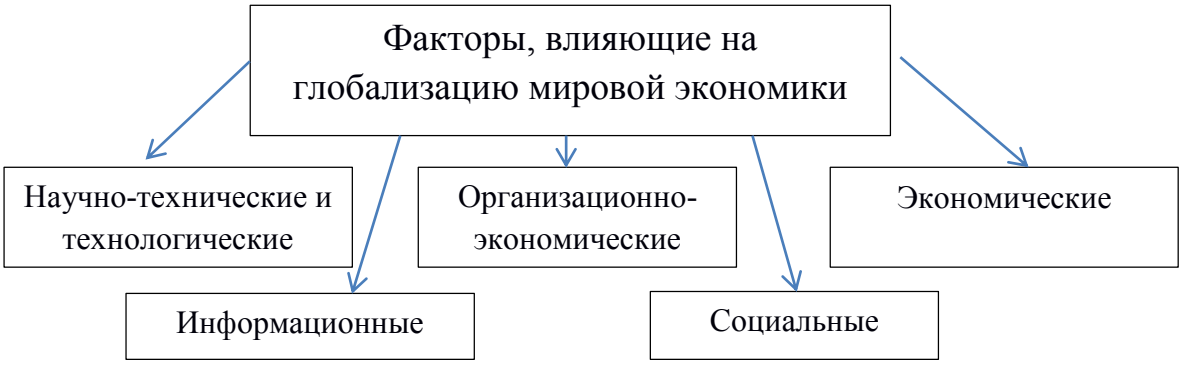

Рисунок 1.1.1 – Факторы, влияющие на глобализацию мировой экономики

Примечание – Источник: [33, с. 12-13, рисунок 1.3]

1. Научно-технические и технологические:

- осуществляется переход к новому, высокотехнологическому способу производства (4-6 технологические уклады), наукоемким технологиям;
- появляются усовершенствованные транспортные средства и средства связи, обеспечивающие быстрое перемещение товаров и услуг, а также ресурсов, знаний по всему миру;
- резкое снижение издержек на транспорт и телекоммуникацию благодаря новым передовым технологиям в этой сфере.

Научно-технические и технологические факторы влияют на глобализацию мировой экономики. Их развитие во многом определило становление этого понятия. Появление новых методов коммуникаций,

развитие технологий в области логистики, добыче полезных ископаемых, IT-технологий – все это способствовало процессу объединения государств для общего решения возникающих проблем, создания единых рынков.

2. Организационно-экономические:

- появляются международные формы ведения производственной деятельности (транснациональные корпорации, многонациональные корпорации, международные экономические организации). Развитие и становление транснациональных корпораций обусловлено внедрением фирм на различные национальные рынки и созданием на их территориях новых производств и новых рабочих мест.

- на мировой уровень выходят неправительственные организации, такие как ООН, МВФ, СНГ, Евросоюз, Всемирный банк, ВТО, ЕвразЭС и др.). Такие организации объединяют в себе различные страны по схожим признакам: местоположение, культурные взгляды, товарообмен и др.

3. Экономические:

- происходит широкая либерализация в торговле товарами и услугами и функционирования рынков капитала, снижается влияние государства;

- происходит увеличение финансово-экономических организаций и инструментов валютных сделок;

- увеличивается тенденция единообразия осуществления налоговой, антимонопольной политики, и политики в сфере занятости.

В настоящее время, все шире применяются единые для всех стран стандарты на технологию, экологию, деятельность финансовых и других организаций, бухгалтерскую и статистическую отчетность.

4. Информационные:

- возникают глобальные сети, объединяющие различные рынки;

- создается электронная почта через систему Интернет;

- происходит бурное развитие новых систем обмена информацией.

Развитие IT-технологий толкает фирмы производить обмен многими данными за пределами своей страны с целью расширения сбытовой сети. Крупные предприятия, имеющие свои филиалы в нескольких странах, с помощью IT-технологий ускоряют процесс своей деятельности. Происходит возникновение новых форм реализации продукции (например, электронная торговля). Все это позволяет мгновенно перемещать финансовую информацию, заключать международные сделки, переводить денежные средства.

5. Социальные:

- ослабляется роль привычек и традиций, национальных обычаев;

- усиливается мобильность граждан, что является следствием их миграции;

- возникает тенденция к установлению международного языка, которым является сейчас английский [33, с. 12-14].

Социальные факторы оказывают влияние на становление глобализации мировой экономики. Например, на смену недавних противоречий между рыночной экономикой Запада и социалистической экономикой Востока пришло практически полное единство взглядов на рыночную систему хозяйства.

Наряду с факторами, влияющими на глобализацию экономики, выделяют также основные проявления глобализации. Другими словами, проявления глобализации объясняют направления развития и объединения различных рынков. Так, основные проявления глобализации мировой экономики:

- глобализация рынков товаров и услуг;
- глобализация рынков труда;
- глобализации производства;
- становление глобализационной монополии;
- глобализация финансовой сферы;
- регионализация экономики.

Вышеуказанные проявления демонстрируют, что процесс глобализации может осуществляться путем объединения рынков товаров, услуг, труда, производства и др. Из этого можно заключить, что для завершения процесса глобализации необходимо слияние и объединение всех сфер.

Несмотря на множество положительных факторов, глобализация имеет и отрицательные последствия для отдельно взятой страны. То, что положительно скажется на работе одной страны, будет недопустимо для другой. Здесь имеются в виду и политические факторы, и экономические, и экологические, и социокультурные. Например, в Республике Беларусь существует немало мебельных предприятий: Пинскдрев, Молодечномебель, Минский мебельный центр и др. В свое время, на рынок Беларуси хотела прийти шведская компания Ikea, построить завод в СЭЗ «Могилев» и организовать там производство. Предприятие планировало внести более 10 миллионов долларов инвестиций и создать около 100 новых рабочих мест. Однако Правительство Республики Беларусь, поняв, что Ikea может вытеснить белорусские предприятия за счет более доступной продукции хорошего качества, приняло решение отказаться от строительства данного завода и закрыло для нее вход.

В связи с этим, выделяют следующие экономические последствия глобализации (таблица 1.1.1):

Таблица 1.1.1 – Экономические последствия глобализации в мировом хозяйстве

Позитивные последствия	Негативные последствия
- упрощает хозяйственные связи между странами	- острая мировая конкуренция разрушает малый и средний бизнес в слабых странах, снижает общий уровень жизни
- создает благоприятные условия для распространения современных технологий	- процесс глобализации обостряет неравномерное развитие экономик стран, из-за чего рушатся общегосударственные рынки
- стимулирует экономию природных и трудовых ресурсов	- различия в развитии экономик государств порождает резкое имущественное расслоение общества
- формирует конкурентоспособные отрасли, наиболее устойчивые к соперничеству на мировых рынках	- существенно ограничивается значимость страны на макроэкономическом уровне и снижается эффективность государственных рычагов (ставка рефинансирования, пошлины) на деятельность ТНК
- жесткая конкуренция активизирует формирование новейших технологий	
- образовываются ТНК, которые оказывают большое влияние на экономику государств	- процессы в области производства порождают увеличение негативных внешних факторов (загрязнение экологии стран)
- рационализация производства увеличивает производительность труда на глобальном уровне	- большинство малоразвитых и развивающихся стран становятся экономически и технологически зависимыми от развитых государств
- формируется база для решения общемировых проблем	

Примечание – Источник: [35, с. 15-16, таблица 1.3]

Таким образом, отрицательные последствия глобализации выражаются в неустойчивости и неравномерности мирового и национального экономического развития. Ограничивается роль государства на макроэкономическом уровне, снижается влияние и позиции менее развитых стран в международной экономике.

Положительные последствия глобализации выражаются в развитии процесса международного разделения труда, увеличивается конкурентоспособность крупных предприятий, повышается качество

продукции и развиваются новейшие технологии, создаются благоприятные условия для развития экономики.

Поэтому для планомерного и правильного развития глобализации мирового общества необходимо снижать влияние отрицательных и стимулировать увеличение позитивных ее последствий.

1.2 Формирование глобального рынка труда и особенности его функционирования

Расширение процесса глобализации в современном мире оказало сильное влияние на рынок труда. Произошли серьезные изменения в структуре рынка, что отразилось во взаимодействии рабочей силы и предприятий.

Глобализация вызвала становление такого понятия, как глобальный рынок труда.

Д.А. Безруковым, глобальный рынок труда определяется как наднациональный уровень сети рынков, в рамках которого осуществляется взаимодействие покупателей и продавцов рабочей силы на основе функционирования межгосударственного механизма регулирования спроса и предложения труда. Взаимосвязь национальных рынков труда осуществляется за счет трансграничных потоков, обмена информацией и современными технологиями, а также благодаря взаимодействию глобальных экономических агентов и системы наднациональных и национальных организаций и институтов [7, с. 24].

По мнению Разянцева С.В., глобальный рынок труда – это самостоятельное образование, сегментами которого могут выступать как национальные рынки труда, так и отдельные регионы мира [43, с. 1].

В целом же глобальный рынок труда можно характеризовать как совокупность национальных рынков труда, представляющих собой новое качественное развитие рынка труда в условиях усиливающихся процессов глобализации производства и роста общения между народами.

В процессе формирования глобального рынка труда возникает ряд противоречий. Они заключаются и в большом количестве государств, и в разных их экономических состояниях, и в религиозных несоответствиях, а также природных условиях. Например, при глобализации рынков труда северных и южных стран основной проблемой является сильное различие в природных условиях. Рабочей силе из стран Норвегии, Финляндии, Швеции очень сложно адаптироваться к работе в странах Африки ввиду засушливой и жаркой погоды, к которой они не привыкли. В свою очередь, африканский

народ будет испытывать проблемы в адаптации в работе в северных странах из-за холодной морской погоды.

Такие противоречия в формировании глобального рынка труда во многом снимаются за счет формирования региональных рынков труда. Очень сложно охватить весь рынок труда в единое целое, что еще раз подтверждает незавершенность данного процесса и недостаточную изученность, а также его теоретическую и практическую значимость.

Региональные рынки труда представляют собой сферу взаимодействия продавцов и покупателей рабочей силы на определенной территории, в процессе которого формируются спрос и предложение работников различных специальностей. Для каждого региона страны характерен свой собственный профиль рынка труда, определяемый типом и разнообразием действующих на его территории отраслей [36, с. 23]. Формирование региональных рынков труда является одним из этапов становления глобального рынка труда, поскольку они являются более локализованными. Региональные рынки довольно чутко и быстро реагируют как на внутреннюю, так и на внешнюю экономическую, социальную и политическую конъюнктуру, чего тяжелее добиться в формировании глобального рынка труда.

В связи с этим, в системе глобального рынка труда выделяют 5 крупных международных региональных рынков труда:

- Западноевропейский;
- Ближневосточный;
- Азиатский;
- Латиноамериканский;
- Африканский.

Некоторые из них образуют юридические сконструированные рынки труда, в которых отменяются любые ограничения на перемещение рабочей силы. Так, возникновение Европейского союза способствовало выделению западноевропейского рынка труда, деятельность азиатского рынка контролирует Ассоциация государств Юго-Восточной Азии, латиноамериканского рынка – Центральноамериканский общий рынок.

Выделение и образование таких сообществ влияет на экономическое состояние стран. Как правило, в их состав входят как развитые страны, так и развивающиеся. Обмен опытом между государствами, предприятиями из разных стран повышает их экономическое состояние и значимость в современном мире. Кроме того, напрямую оказывается воздействие на рынок труда. Очень часто наблюдается ситуация, когда в развивающейся стране имеется хороший уровень квалифицированной рабочей силы, однако нет необходимых ресурсов и возможностей для раскрытия своего потенциала в данной стране. В то же время, развитые страны обладают

высокотехнологичным уровнем производства, богатым капиталом, который либо невозможно увеличить в пределах одной страны, либо для его укрупнения недостаточно квалифицированной рабочей силы. Таким образом, происходит замещение недостатков одной страны преимуществами другой страны, и наоборот.

Создание глобального рынка труда – это незавершенный процесс, требующий своего постоянного совершенствования и развития, учитывающий особенности экономики каждой страны. В случае если бы глобализация рынка труда являлась завершенным и состоявшимся процессом, мы наблюдали бы некое единое сообщество или организацию стран с четким понимаем своих сильных сторон и правильным распределением своего трудового потенциала в мире. Такое сообщество напоминало бы отдельное предприятие, где каждый отдел (подразделение) имеет свой набор задач и компетентен в этой области, четко выполняет свои обязанности. Однако на деле глобальный рынок труда не является состоявшимся предприятием по множеству причин, как экономических, так и социокультурных.

Изначально процесс глобализации рынка труда наблюдается в усиливающемся экспорте и импорте иностранной рабочей силы из одной страны в другую, а именно передвижении работников-мигрантов, обучении студентов за рубежом и дальнейшего их трудоустройства в стране обучения, а также реализации опыта и знаний квалифицированных работников без их физического перемещения. Наиболее ярким примером глобализации рынков труда является перемещение рабочей силы из Средней Азии, Китая, Африки в европейские страны. Большинство студентов приезжает на учебу в Чехию, Россию, Беларусь, Польшу для получения высшего европейского образования, а затем либо остаются в стране, либо уезжают к себе на родину и делятся полученным опытом.

Процесс глобализации рынка труда проявляется через усиление интеграционного сотрудничества. В этом плане дается более широкий доступ ко многим ресурсам, в том числе и трудовым, то есть растет спрос на труд. Кроме того, глобализация рынка труда обеспечивает сближение экономик стран в целях защиты от конкуренции со стороны третьих государств. Этот механизм оказывает влияние на спрос и предложение на рынке труда. В процессе глобализации рынка труда в стране могут усугубиться противоречия социально-трудовых отношений, если условия в данной стране не соответствуют требованиям мирового хозяйства. В то же время, глобализация рынка труда может улучшить ситуацию, если трудовые ресурсы страны готовы адаптироваться к условиям глобализации и обладают высокой мобильностью.

Процесс глобализации оказал влияние на формирование глобального рынка труда. Основными направлениями влияния глобализации на рынок труда являются:

1. В большинстве стран происходит постепенный отказ от государственного регулирования трудовых отношений, что проявляется в большей свободе работодателей в вопросах установления стандартов труда в части уровня оплаты.

2. Глобализация резко активизировала миграцию работников, которые начали активно перемещаться между странами и континентами.

3. Глобализация способствует перемещению крупных компаний в страны с низкой оплатой труда с целью экономии издержек производства. Это стимулирует рост занятости в странах с низкой оплатой труда и развитие оффшоринга.

4. Под влиянием научно-технического прогресса происходит специализация производства путем выделения непрофильных функций предприятия за его пределы в отдельные фирмы, что способствует развитию аутсорсинга.

5. Рост безработицы и наличие постоянного спроса на труд со стороны работников способствовали развитию нестандартных форм занятости, основанных на краткосрочных контрактах, договорах подряда и договорах возмездного оказания услуг [3, с. 13-15].

Процесс глобализации оказал влияние не только на формирование глобального рынка труда, но и на изменение спроса и предложения на рынке. Спрос и предложение в условиях глобального рынка труда в настоящее время имеют свою специфику, отличную от общепринятых правил. Это является одной из основных особенностей глобального рынка труда и состоит в следующем.

Рабочая сила формирует рынок труда – сферу формирования спроса и предложения на рабочую силу. На рынке труда спрос на рабочую силу формируют бизнес и государство, а предложение – сами работники, ассоциации работников (профсоюзы). Рабочая сила влияет на соотношение спроса и предложения, ее рынок является неоднородным и представляет собой совокупность отдельных рынков труда, каждый из которых обладает своими характеристиками.

Однако в условиях глобализации происходит изменение спроса и предложения. Это связано с изменением цены труда. Во всех странах мира наблюдается превышение совокупного предложения рабочей силы на ее спрос. Это связано со многими факторами, такими как численность трудоспособного населения, различия в уровнях желаемой и предлагаемой заработной платы, качественные параметры труда и др. Субъекты

хозяйствования не могут предложить гражданам достойные материальные и моральные условия труда, в то время как рабочая сила не готова идти на работу за небольшие финансовые средства. В результате этого формируется безработица, которая колеблется от 0,1% (Катар) до 46,1% (Конго) (по состоянию на 01.01.2018). То есть, например, в Республике Конго 46,1% людей не могут трудоустроиться в связи с дефицитом рабочих мест, низким уровнем заработной платы и прочими условиями. В конечном итоге не образуется общее равновесие на рынке труда. Чтобы его достичь, необходимо сокращать предложение на рынке труда или увеличивать спрос на рабочую силу.

В странах мира с низким уровнем безработицы наблюдается практически полная занятость населения. Однако это не означает, что спрос на рабочую силу полностью удовлетворяется, а вовсе наоборот. Примером является Республика Беларусь. Несмотря на низкий уровень безработицы (1%), в стране ощущается острая нехватка медицинских работников, педагогов, строителей, инженеров и других специалистов.

Становление глобального рынка труда как раз решает эту задачу. Рабочая сила, которая не в состоянии трудоустроиться на национальном рынке, выходит за его границы и получает возможность найти подходящую работу там, где она востребована. Таким образом, происходит взаимное замещение одних рынков труда другими, что положительно сказывается на общем уровне развития мирового хозяйства. Результатом этому должно стать равновесие на глобальном рынке труда.

Поэтому развитие глобального рынка труда – это серьезная перестройка систем спроса и предложения рабочей силы, перемена в процессе самого труда. Переход к единому глобальному рынку труда является сложным и длительным процессом, поскольку он связан с преодолением экономических различий между странами. Эти различия проявляются в степени развития рынков товаров, труда, капиталов, а также глубиной разделения труда и вовлеченностью в глобальный рынок [40, с. 2].

Помимо этой основной особенности глобального рынка труда, можно выделить ряд других, не менее важных особенностей:

1. Структурные сдвиги в занятости, связанные с требованиями глобализации.

Структура занятости населения выступает одним из важнейших факторов экономического развития мира. Процесс глобализации только усиливает сдвиги в этой структуре. Например, в начале XX века ведущее положение в мире заняла индустриальная сфера, которая сменила аграрное хозяйство. Наблюдался рост работников именно в этой сфере, в первую очередь за счет оттока рабочей силы из аграрного сектора. В настоящее время особое место в структуре занятости занимает сфера услуг. В этой отрасли

экономики в развитых странах создается более 70% ВВП и занято около 70% экономически активного населения. Сейчас именно сфера услуг стала определяющей в формировании занятости населения во всем мире [37, с. 47].

Для наглядного представления структурных сдвигов в занятости населения покажем три диаграммы, демонстрирующие изменение занятости населения различных стран в трех основных сферах – аграрной, индустриальной и сфере услуг.

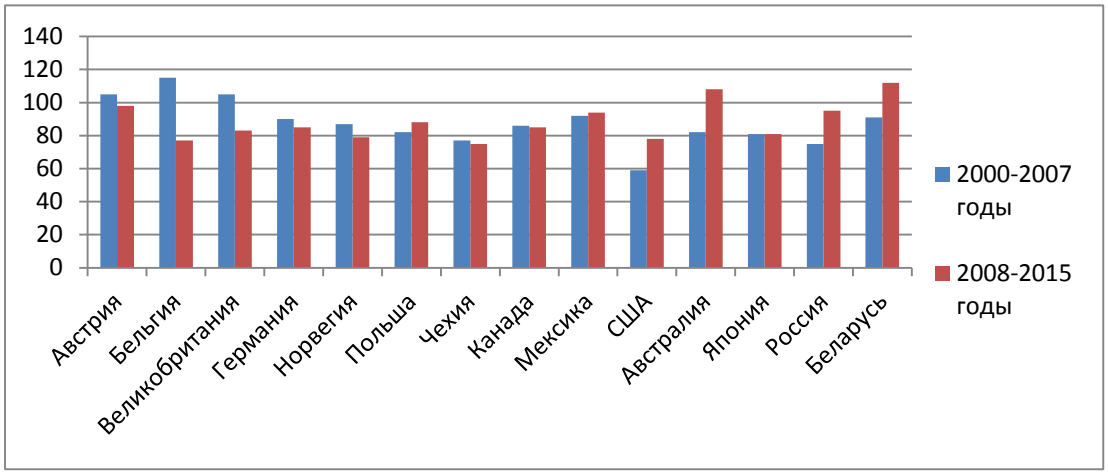

Рисунок 1.3.1 – Темпы роста занятости населения в аграрном секторе экономики, %

Примечание – Источник: [37, с. 49, рисунок 2]

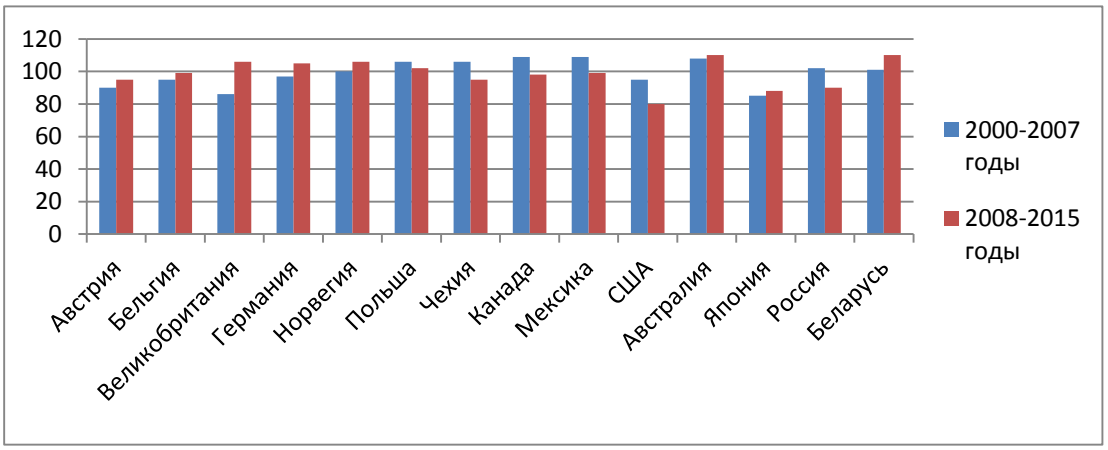

Рисунок 1.3.2 – Темпы роста занятости населения в индустриальном секторе экономики, %

Примечание – Источник: [37, с. 51, рисунок 3]

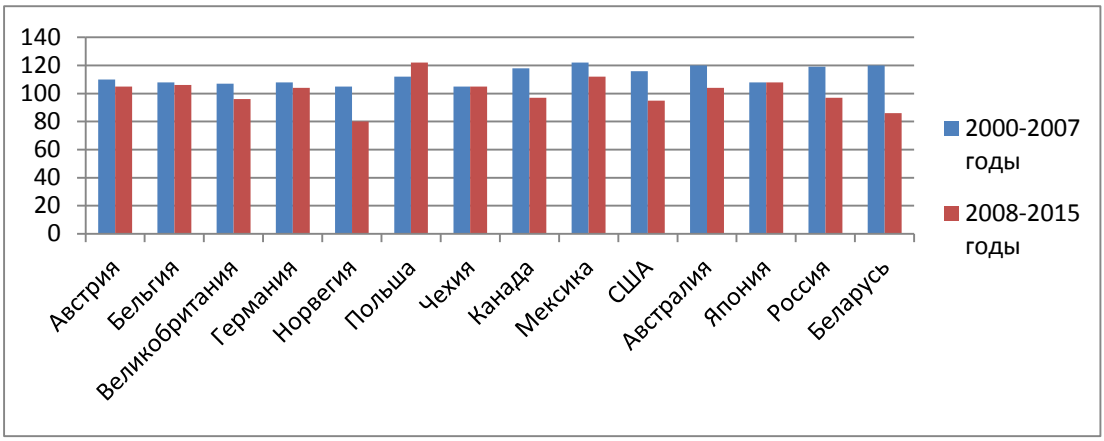

Рисунок 1.3.3 – Темпы роста занятости населения в сфере услуг, %

Примечание – Источник: [37, с. 52, таблица 4]

Как видно из вышеуказанных диаграмм (рис. 1.3.1-1.3.3), во многих странах наблюдается снижение занятости населения в аграрном секторе (темп роста в 2000-2015 годах меньше 100%), но увеличение занятости населения в индустриальном секторе и сфере услуг (темп роста в 2000-2015 годах больше 100%).

2. Дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы.

Одним из наиболее существенных факторов, формирующих дисбаланс спроса и предложения на глобальном рынке труда, является несоответствие между структурой подготовки кадров и структурой спроса предприятий на рабочую силу. Здесь имеется в виду два момента. Первый заключается в диспропорции между начальным, средним и высшим уровнями образования. Согласно статистическим данным, численность занятых в экономике постсоветских государств в 2015 году имело следующую структуру: с высшим образованием – 28,7%, со средним профессиональным – 27,1%, с начальным профессиональным – 19,7%, без профессионального образования – 24,5% от всей численности занятых [31, с. 316]. В то же время, развитие глобализации требует от рабочей силы иметь высокую квалификацию, высшее образование. В связи с этим, предложение рабочей силы не удовлетворяет спрос на нее, в результате чего наблюдается дисбаланс и увеличение безработицы. Второй момент заключается в изменении самой структуры занятости населения. Как было сказано в предыдущем пункте, в настоящее время повышен спрос на рабочую силу в сфере услуг и индустриальной сфере. Специалисты аграрной сферы, имея даже высокие квалификационные навыки, становятся невостребованными на рынке и вынуждены искать другую работу.

3. Перенос производства в страны с дешевой рабочей силой.

Данное направление является одним из основных в процессе глобализации рынка труда. Главная цель переноса производства для предприятия – экономия на трудовых издержках. Это наблюдается в основном

в развитых странах, где крупные предприятия открывают свои филиалы в менее развитых странах с низким уровнем заработной платы рабочих. Таких примеров существует большое количество, и основными регионами, куда переносят свои производства компании, являются страны Восточной Европы и Азии.

4. Повышение мобильности рабочей силы.

Под мобильностью рабочей силы понимается способность рабочей класса к быстрому передвижению, активному действию по продаже рабочей силы. В контексте глобализации мобильность рабочей силы сопровождается перемещением работников между предприятиями и отраслями различных государств. Данное направление развития процесса глобализации рынка труда определяется многими факторами, среди которых: неудовлетворенность заработной платой в данной стране, возрастной и половой факторы, образование, изменение вида деятельности, экономический спад фирмы и экономики страны и т.д. В настоящее время наблюдается повышение мобильности рабочей силы, люди более склонны к перемещению и смене места работы не только внутри страны, но и за ее пределами. Например, российская компания Kelly Services провела исследования занятости населения в 2013 году и выяснила, что почти 75% россиян согласны сменить место жительства ради новой работы. Причем многие из них готовы поменять страну пребывания, и даже континент [66].

5. Развитие нетрадиционных форм занятости.

В процессе глобализации рынка труда происходит развитие не только основных сфер трудовой деятельности, но и нетрадиционные формы занятости. В числе таких форм занятости возникли надомный труд и самозанятость, заемный труд, лизинг персонала, аутстаффинг, аутсорсинг услуг, телетруд, фриланс. Наличие нетрадиционных форм занятости позволяет не только сократить затраты на персонал, сбалансировать работу и личную жизнь работников, но и увеличить фактический возраст занятых, что особенно важно в условиях нехватки рабочей силы. Поэтому можно утверждать, что данное направление будет и дальше развиваться, а нетрадиционные формы занятости будут совершенствоваться и расширяться [41, с. 69].

6. Отток высококвалифицированной рабочей силы из развивающихся стран в развитые.

Данное направление напрямую связано со становлением глобального рынка труда и именно благодаря ему этот процесс возможен. В последние годы участился отток высококвалифицированной рабочей силы из развивающихся стран в развитые. Главными инициаторами здесь выступают как крупные зарубежные предприятия, готовые платить более высокую заработную плату иностранным работникам, так и сами специалисты, готовые

переезжать за рубеж для развития своего трудового потенциала и больших финансовых перспектив.

7. Рост влияния ТНК на национальный рынок труда.

С развитием процесса глобализации экономики происходит развитие и распространение транснациональных корпораций по всему миру. Экономист Л.И. Абалкин пишет, что «с ростом глобализация мощь транснациональных корпораций и других наднациональных структур будет расти» [1, с. 256]. Действительно, сегодня ТНК являются движущей силой глобализации и всех ее проявлений, в том числе и рынка труда. В настоящее время подавляющее большинство крупнейших ТНК сконцентрировано в трех крупных регионах мира – США, Евросоюз и Япония. ТНК оказывают большое влияние на рынок труда и имеют ряд позитивных последствий:

- определяют характер внешнеэкономических связей принимающих стран;
- обеспечивают занятость населения;
- способствуют ускорению экономического прогресса стран, создавая конкурентную среду для местных компаний.

8. Создание специальных организаций и принятие международных договоров в области защиты интересов лиц наемного труда.

Развитие глобального рынка труда вызвало необходимость решения на мировом уровне вопросов защиты прав рабочей силы. Предпосылкой этому стали сомнения и опасения работников в переезде на заработки в другую страну, обусловленные имеющимися отличиями в культурных и религиозных ценностях. В связи с этим Общество Объединенных Наций приняло немало Конвенций, Деклараций и Соглашений, в числе которых:

- Всеобщая декларация прав человека;
- Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-эмигрантов и членов их семей;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- Конвенция об упразднении принудительного труда;
- Конвенция о рабстве и др.[64].

Ответственность за выполнение этих документов возложена на специализированное учреждение ООН – Международная организация труда. Главными ее задачами являются защита интересов трудящихся, работающих в иных странах, чем их собственная страна; содействие социальному прогрессу; установление и поддержание социального мира между различными слоями общества; разрешение возникающих проблем мирным путем.

Таким образом, обобщая все вышеперечисленное, можно заключить о многогранном влиянии процесса глобализации на рынок труда.

В связи с глобализацией мировой экономики глобализация рынка труда осуществляется через глубокие перемены в процессах трудовой деятельности, организации труда, структуре занятости, трудовых отношений. В этих условиях на первый план выходит изучение вопросов международной миграции и проблем международного регулирования трудовых отношений. Распределение и использование трудовых ресурсов выходит за рамки одного государства [5, с. 15].

По итогам первой главы можно заключить, что глобализация является неотъемлемой ступенью совершенствования мировой экономики, поскольку оказывает влияние на все сферы жизнедеятельности человека: рынок товара и услуг, рынок труда, производство, финансовая сфера и экономика. На развитие процесса глобализации оказывают влияние научно-технические, экономические, информационные и социальные факторы.

Одним из основных проявлений глобализации является глобализация рынка труда – совокупность национальных рынков труда, представляющих собой новое качественное развитие рынка труда в условиях усиливающихся процессов глобализации производства и роста общения между народами. Этот процесс является довольно сложным и многогранным, поскольку содержит в себе множество противоречий между различными странами мира. Преодоление этих противоречий осуществляется путем формирования региональных рынков труда, для которых характерен свой собственный профиль рынка труда, определяемый типом и разнообразием действующих на его территории отраслей.

Глобализация рынка труда имеет несколько важных особенностей, главными из которых являются:

– изменение спроса и предложения на рынке труда;

– структурные сдвиги в занятости, связанные с требованиями глобализации;

– дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы;

– перенос производства в страны с дешевой рабочей силой;

– повышение мобильности рабочей силы;

– развитие нетрадиционных форм занятости;

– отток высококвалифицированной рабочей силы из развивающихся стран в развитые;

– рост влияния ТНК на национальный рынок труда;

– создание специальных организаций и принятие международных договоров в области защиты интересов лиц наемного труда.

2 ЗАКОНОМЕРНОСТИ РАЗВИТИЯ ГЛОБАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

2.1 Современные тенденции развития глобального рынка труда

Опираясь на сегодняшнюю ситуацию, связанную с ускоренным процессом формирования глобального рынка труда, можно определить дальнейшие перспективы его развития, или тенденции развития ГРТ.

1. Различные глобализационные процессы будут продолжаться, в результате чего будет расти экономическая мощь азиатских государств, таких как Китай, Индия.

В первой главе было сказано об экономике Китая и о том, какую мощь имеет это государство во всем мире практически во всех сферах, в том числе и на рынке труда. Однако вместе с Китаем и другие азиатские страны имеют экономический статус сверхдержав: Япония, Южная Корея, Сингапур и т.д. Среди этих государств выделяется Индия. Индию часто называют страной контрастов, потому что в экономике этой страны сочетаются противоположные друг другу направления. Например, это государство занимает 128-е место в мире по показателю ВВП на душу населения ($977), четверть населения страны живет за чертой бедности при установленном прожиточном минимуме всего $0,4 в день. Также Индия считается самой грязной и нищей страной в мире, 35% населения страны неграмотны. Тем не менее, на фоне всей антисанитарии Индию называют компьютерной страной, которая обладает программистами самого высокого класса [60, с. 12-13].

Население Индии составляет 1,2 миллиарда человек (вторая по населению после Китая), страна занимает десятое место в мире по ВВП. Сегодня она является лидером по объему экспорта продукции IT-отрасли.

Многие ученые утверждают, что к концу 2020-х годов Индия и Китай превратятся в глобальные центры мировой экономики, что повлечет за собой изменений всей мировой системы.

Говоря об экономике Индии, следует сказать и о высоком уровне рынка труда в стране. Несмотря на то, что Китай стал сверхдержавой благодаря массовому производству трудозатратных товаров (промышленность), Индия занялась экспортом услуг: компьютерное программирование, аутсорсинг, банковские услуги. Индия за эти годы превратилась в первого экспортера информационных услуг, которые составляют более половины всего экспорта страны. Можно выделить основные преимущества, с помощью которых Индия стала передовой страной в IT-сфере:

- Отсутствие языкового барьера (английский язык в Индии – второй родной язык);

- Хорошо образованные кадры, учившиеся в лучших мировых вузах и вернувшиеся в страну. Индия обладает специальным товаром, который с каждым годом набирает все большую ценность – человеческий ум, которого так не хватает на мировом компьютерном рынке;

- Возможности для развития новой отрасли;

- Либерализация внешней торговли (снижение в несколько раз пошлин на ввоз компьютерного аппаратного оборудования);

- Предоставление льгот и государственных гарантий;

- Целенаправленная поддержка национального бизнеса (создание в Индии специальных экономических зон, на которых действуют особые льготы и преференции);

- Стимулирование экспорта интеллектуального продукта;

- Концентрация компаний в технопарках (в крупнейшем технопарке Индии – Бангалоре – сегодня работает 150 тысяч программистов) [60, с. 15].

В Индии делается ставка на квалифицированную рабочую силу, а не на дешевую рабочую силу, как в Китае. Многие крупные компании (Intel, General Electric и др.) открывают свои лаборатории в Индии, потому что квалифицированная рабочая сила здесь во много раз дешевле, чем в США. Для сравнения, если в Америке среднегодовая зарплата программиста составляет более 100 тысяч долларов, то в Индии – 30 тысяч долларов.

Таким образом, можно заключить, что на сегодняшний момент Китай является крупнейшей промышленной страной, а Индия – крупнейшей страной в мире по экспорту услуг. При наличии того, что общая численность этих двух стран составляет почти половину всей численности земли, становится очевидным, что стремительный рост населения и рост ВВП этих двух стран приведет к их доминированию в глобализационном процессе. Индия и Китай имеют тенденцию стать основными центрами в процессе глобализации рынка труда, куда будут стремиться направлять свою экономическую силу все крупные компании мира, открывая филиалы и создавая большое количество рабочих мест.

2. Произойдут значительные демографические изменения во всем мире, перераспределение и качественное изменение трудовых ресурсов.

Глобальный рынок труда развивается параллельно с усиливающимся уровнем старения населения. Наглядно динамика старения населения в мире и отдельных регионах представлена на рисунке 2.1:

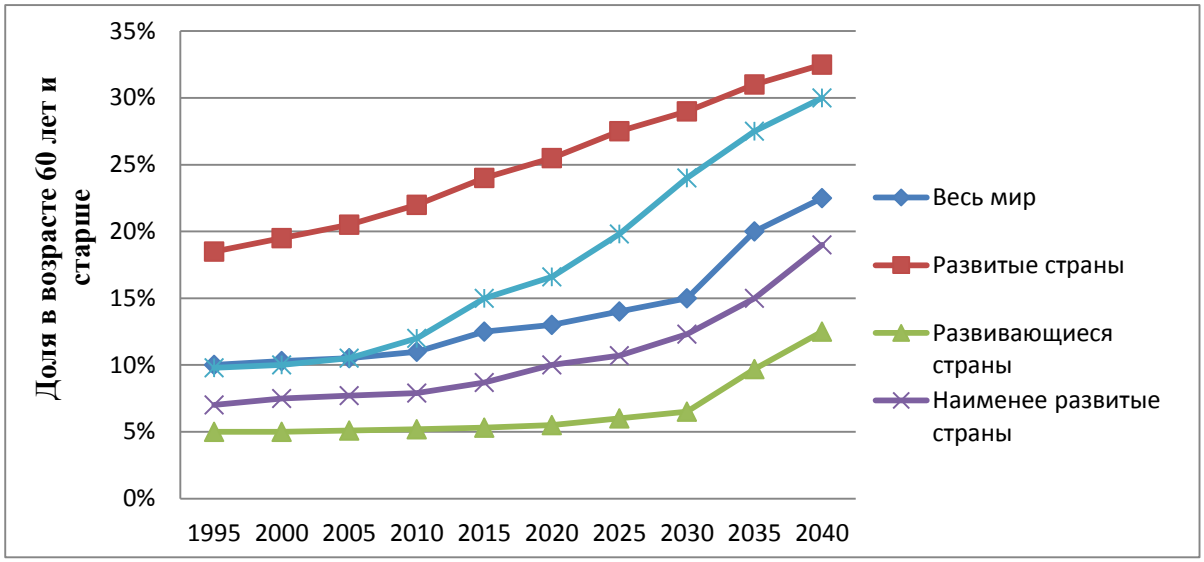

Рисунок 2.1 – Динамика старения населения мира и отдельных регионов, 1995-2040 гг.

Примечание – собственная разработка на основе [19, с. 94]

Анализируя данный график, можно заметить, что наибольшая динамика старения населения наблюдается в развитых странах (Европа, США, Япония). Это объясняется тем, что общий уровень жизни в этих странах высок, имеются все возможности для здоровой и продолжительной жизни (медицина, жилье, работа и т.д.). Общий уровень заработной платы тоже высок, однако наблюдается снижение рождаемости населения. Это связано с тем, что люди больше уделяют времени карьере, а не семье, рожают в среднем 1-2 детей.

Развивающиеся и менее развитые страны находятся в обратной ситуации и имеют невысокую долю людей в возрасте более 60 лет. Это объясняется низкой продолжительностью жизни людей (65 лет), а также высоким уровнем рождаемости (2-3 ребенка в семье). Наибольший скачок в динамике старения населения наблюдается у Китая, где резкое увеличение началось в 2015 году и к 2040 году может составить около 30%. Такая ситуация объясняется не только увеличением продолжительности жизни населения, но и резким сокращением рождаемости населения в начале 2000-х годов. Сокращение рождаемости вызвано политикой государства, которая обязывала китайский народ заводить не более 1 ребенка в семье.

В целом, наблюдается общая динамика увеличения продолжительности жизни населения в мире, к 2040 году доля населения в возрасте 60 лет и более может достигнуть 23%. Эта динамика напрямую связана с процессом глобализации рынка труда. Установление общих рынков в мире ведет к свободному перемещению граждан между странами, а также к росту количества ТНК. Таким образом, человек может выбрать себе соответствующую работу не только в пределах одной страны и в отечественных компаниях. Все это ведет к перераспределению и качественному изменению трудовых ресурсов. Например, человек,

являющийся специалистом в сфере добычи полезных ископаемых (нефть, газ и др.), которые имеются в ограниченном количестве в стране его пребывания, с помощью глобализированного рынка труда сможет найти себе работу в стране с богатым количеством этих ресурсов. С другой стороны, предприятие, выпускающее автомобили в одной стране, в другой стране может открыть производство комплектующих для своих машин (стальные диски, ДВС и др.), тем самым экономя на транспортных, производственных, трудовых и иных издержках. В итоге, процесс глобального рынка труда имеет тенденцию к увеличению среднего возраста работников, общего старения населения.

3. Еще больший рост компаний и открытие ими новых подразделений, который ведет к увеличению их влияния на государство.

В настоящее время широко развиваются транснациональные корпорации. В своей деятельности они преследуют две главные цели. Первая из них заключается в минимизации издержек, то есть запуск производства в тех странах, где планируемый товар будет изготавливаться по самой низкой себестоимости ввиду различных факторов (дешевая рабочая сила, доступное сырье, транспортные и другие льготы). Одним из таких примеров является всемирно известная детская игрушка Барби. Впервые она была выпущена в 1959 году в США, штат Висконсин, однако больше никогда там не производилась. Основатель Барби – компания Mattel – сразу начала использовать преимущества глобализации и активно открывать свои производства в странах с наиболее дешевой рабочей силой. Таким образом, уже с начала 1960-х годов ее делали в Японии, Гонконге, Филлипинах, Китае, Мексике, Корее. Впоследствии руководство выявило, что отдельные части тела в различных странах требуют меньших производственных затрат, а других больших. Поэтому была пересмотрена специфика подразделений, на усовершенствование которой потребовалось более 30 лет. В настоящее время цепочка производства кукол Барби имеет следующий вид:

1. Дизайн кукол – осуществляется в штаб-квартире корпорации Mattel Эль-Сегундо, Калифорния, США;
2. Дизайн одежды – осуществляется в Париже;
3. Производство одежды – изготавливается на фабрике Metai, Дунгуань, Китай;
4. Сырье для пластика – берется из нефтепродуктов, которые закупаются из Саудовской Аравии и поставляются тайваньской компанией Chinese Petroleum Corp.;
5. Производство пластика – осуществляется корпорацией Formosa Plastics, Тайпей, Тайвань;
6. Менеджмент, обучение – обучение менеджеров с китайских заводов, а также логистика комплектующих осуществляется в Гонконге;
7. Волосы – составляющая волос, нейлон, закупается в Японии;
8. Сборка кукол – осуществляется в провинции Гаундун, Китай;
9. Упаковка – на китайский завод поставляет Индонезийская фирма Asia Pulp & Paper;

10. Отгрузка – осуществляется контейнерами по морю в США и Европу, а оттуда в остальные страны [61].

Таким образом, на данном примере можно увидеть, что процесс глобализации в целом и рынка труда в частности позволяет фирме расширить свой масштаб деятельности, минимизировать издержки за счет открытия подразделений в странах с наиболее дешевыми трудовыми и производственными ресурсами.

Вторая цель развития ТНК заключается в расширении масштаба своей деятельности, влиянии на экономическую и политическую ситуацию. Как уже было сказано, в процессе глобализации крупные компании внедряются на новые рынки, открывают свои подразделения, создают множество рабочих мест. Примеров таких компаний очень много: от продовольственных товаров (Coca-Cola, Nestle, Mars и т.д.) до промышленных (Volkswagen, Caterpillar и т.д.). Это является положительным фактором для развития глобального рынка труда, при котором рабочие компании имеют возможности работать не только на территории предприятия в границах своей страны, но и за ее пределами. Таким образом, свободное перемещение людей позволяет максимально эффективно развивать свой потенциал и опыт, используя его в тех странах, где он необходим.

Тем не менее, наряду с открывающимися возможностями для граждан имеется тенденция к обострению противоречий между ТНК и отдельными государствами. В настоящее время некоторые корпорации настолько увеличили свою мощь, что могут спокойно контролировать экономику не только одной страны, но и целого континента. Повышение или снижение процентных ставок, получение беспроцентных кредитов от национальных банков – все эти экономические процессы начинают регулироваться крупными корпорациями. Наряду с контролем экономики устанавливается и контроль над остальными сферами: политика, культура и т.д. В ряде стран, в том числе и в Республике Беларусь, некоторые компании имеют власть над изданием государством некоторых необходимых указов, подписанием решений и законов. В числе самых крупных в мире ТНК с такой властью являются американская нефтяная компания Standard Oil и российская газовая компания Газпром. Американская компания является монополистом по добыче и переработки нефти в Америке, а российская компания является монополистом по добыче сжиженного газа в восточной части России. Эти две корпорации обеспечивают многие страны мира необходимым сырьем, который нужен для жизнедеятельности. В связи с этим они имеют власть над странами, поскольку являются монополистами и диктуют свои условия, устанавливают цены на продукт. Остальные государства вынуждены соглашаться со всеми условиями, что часто отражается в изменении политической деятельности стран.

Контроль таких ТНК затрагивает и рынки труда государств. Так, работа крупных ТНК формирует свой внутренний рынок труда, который характеризуется постоянными перемещениями руководителей высшего звена

из одной страны в другую. Самые мощные ТНК сами устанавливают, какая рабочая сила будет работать в определенном регионе, а какая не будет там работать. В этом случае именно спрос на рабочую силу контролирует ее предложение, и значимость рабочей силы отходит на второй план.

Таким образом, описанные ситуации показывают, что власть ТНК становится все больше ввиду их постоянного роста и расширения. Такая тенденция к их росту может привести к тому, что многие государства будут вынуждены налаживать с ними эффективное сотрудничество, учитывать и придерживаться их условиям. В дальнейшем это может отразиться на том, что процесс глобализации завершится тотальным контролем мировой экономики среди крупных ТНК, и роль государства окажется второстепенной.

4. Интеллектуальная, а не материальная составляющая будет в первую очередь влиять на увеличение добавленной стоимости продукта.

Процесс глобализации рынка труда приводит к тому, что компаниям для выживания в конкурентной борьбе необходимо привлекать персонал, который соответствует новым условиям. Он должен быть готов быстро приспосабливаться к высокотехнологичной, бурно развивающейся цивилизации, обладать большой гибкостью и адаптацией к нововведениям.

Уже сейчас можно сказать, что востребованными специалистами являются люди, которые сочетают в себе открытость, личное обаяние, креативность, гибкость и умение оперативно выходить из сложных ситуаций. Именно такие сотрудники будут создавать товары наилучшего качества, поэтому фирмы продолжат увеличивать инвестирование больших средств в человеческие ресурсы. Стоит отметить, что в настоящее время наблюдается изменение в формировании спроса и предложения на рынке труда. Если раньше условия диктовали компании и рабочие были в большей степени заинтересованы в поиске достойной работы, то сейчас наблюдается конкуренция компаний за высококвалифицированных работников, и именно кандидаты выбирают, куда им устроиться.

За последний 20 лет компании изменили принцип подбора персонала. Страны бывшего СССР (Россия, Беларусь, Украина и т.д.) в 1990-е годы проходили этап трансформации, быстрого развития, поэтому ценились амбициозные, агрессивные руководители. В настоящее время политическая ситуация стабилизировалась, работодатели все больше занимаются укреплением своих позиций, поэтому приветствуется либеральный и демократический стиль управления, нацеленный на повышение эффективности работы. Кроме того, на рынке труда перестают быть нужными обычные исполнители. Даже простые рабочие должны иметь знания современных технологий, навыки работы с компьютерными программами и инженерные знания [55, с. 48].

Немаловажным здесь является то, что усиление конкуренции среди компаний, нехватка высококвалифицированной рабочей силы будет вынуждать работодателей переориентироваться с поиска сотрудников, обладающих опытом работы в данной сфере, на выпускников ведущих

университетов. Это можно объяснить тем, что молодые кадры, как правило, хорошо владеют компьютерными навыками, свободно разговаривают на иностранных языках, более амбициозные и энергичные. Нехватка опыта будет компенсироваться за счет всевозможных стажировок, курсов повышения квалификации, дополнительного образования, которые будут оплачиваться за счет средств компании.

Анализируя все вышесказанное, а также тот факт, что в настоящее время активно развиваются высокие технологии, можно сделать вывод, что в ближайшие 15-20 лет особо востребованными будут являться специалисты IT-сферы (беспроводные технологии, развитие ERP-систем), финансов и инвестиций (IPO, банковская розница), медицины (биотехнология, генная инженерия).

5. Усиливающаяся миграция населения не только внутри страны (из регионов в центр), но и между странами.

Расширение глобального рынка труда непосредственно связано с процессом миграции населения. Это отражается как на микроуровне, так и на макроуровне.

Миграция на микроуровне заключается в перемещении населения из малых городов в областные центры, столицу государства. В масштабах глобального рынка труда следует более подробно рассмотреть тенденцию усиления миграции на макроуровне.

Миграция на макроуровне состоит в перемещении населения из одной страны в другую. Этот процесс также наблюдается сравнительно давно. В поиске лучшей жизни люди ищут наиболее предпочтительные варианты для своей жизни. Миграция населения вызвана как поиском более высокооплачиваемой работы, так и различными политическими, социальными, религиозными факторами, существующими в стране. Ярким примером миграции населения в поиске высокооплачиваемой работы является переезд жителей Латинской Америки в США, пример миграции по политическим и религиозным факторам – это перемещение сирийских беженцев в страны Западной Европы.

В настоящее время наблюдается тенденция к усилению миграционных процессов между странами. Особенно это касается перемещения населения из стран третьего мира в развитые страны (Европа, США, Китай, Япония и т.д.). С этим непосредственно связана «утечка мозгов» - массовая эмиграция, при которой из страны уезжают специалисты, ученые и квалифицированные рабочие по политическим, экономическим, религиозным и иным причинам. При этом стране, их которой происходит утечка специалистов, наносится весьма значительный экономический, культурный, политический ущербы. В то же время, страны, принимающие таких специалистов, получают огромны и дешевый интеллектуальный капитал.

Таким образом, данная ситуация приводит к тому, что все высококвалифицированные специалисты будут работать в технологически

развитых странах, а все остальные государства будут рассматриваться развитыми странами в качестве рынков для поиска дешевой рабочей силы.

2.2 Международная трудовая миграция как проявление глобализации рынка труда

Анализируя все вышеперечисленные тенденции, можно сказать, что важнейшей тенденцией развития глобального рынка труда является усиление миграции населения.

Глобальный рынок труда формируется под влиянием экспорта и импорта рабочей силы, вовлекая все больше количество стран в международный обмен. В общем смысле, международную трудовую миграцию можно охарактеризовать как перемещение рабочей силы из одной страны в другую.

Существует несколько видов трудовой миграции:

– безвозвратная – переезд рабочей силы на постоянное место жительства;

– временно-постоянная – переезд рабочей силы в другую страну на ограниченный срок (от 1 до 6 лет);

– сезонная миграция – временный (в пределах 1 года) въезд рабочей силы для работы в тех отраслях, которые имеют сезонный характер;

– маятниковая миграция – ежедневный переезд рабочей силы из одной страны в другую;

– нелегальная миграция – незаконный въезд в другую страну в поисках работы или превышение сроков пребывания в данной стране;

– «утечка мозгов» - международная миграция высококвалифицированных кадров [12, с. 43].

В процессе развития глобального рынка труда все больше населения занимаются поиском работы за рубежом. Этому могут способствовать следующие причины:

1. Экономическая причина. В разных странах наблюдается сильная разница в уровне заработной платы населения. Так, например, по итогам 2017 года, был составлен рейтинг стран с самой дешевой рабочей силой и низким уровнем оплаты труда. Самой дешевой рабочей силой в мире обладает Уганда, где минимальная почасовая ставка составляет всего 0,01 доллара США. При 8-часовом рабочем дне в месяц зарплата составляет 1,7 доллара США, а в год – 22 доллара США. На втором месте идет Грузия, где в год средняя зарплата составляет 96 долларов США. Также в первую десятку таких стран вошли Куба (108 долларов), Киргизия (181 доллар), Бангладеш (228 долларов), Танзания (240 долларов), Гамбия (317 долларов), Венесуэла (361 доллар),

Гвинея-Бисау (372 доллара), Малави (412 долларов) [68]. Как видно, средняя заработная плата таких государств достаточно невысока, что вызывает желание людей поехать на заработки в более экономически развитые страны.

Здесь учитывается также и уровень заработной платы, которая может быть получена за одинаковую работу в разных странах мира. Например, разница в заработной плате между врачом-хирургом, работающим в Республике Беларусь и Германии, отличается более чем в 5 раз, а специалисты в области химии и биологии и вовсе получают в 10 раз больше белорусских.

Основополагающим является нехватка специалистов в той или иной профессии в определенном регионе, что обусловливает повышение заработной платы и приток мигрантов.

2. Политическая причина. Нестабильная политическая ситуация в стране сказывается на благосостоянии населения и вынуждает их мигрировать в более благополучные государства. К таким ситуациям можно отнести военные конфликты, установление жесткого авторитарного режима в стране и т.д. Особенно остро в настоящее время стоит ситуация с миграцией мусульманского народа в страны Западной Европы. Военно-политические конфликты в странах Ливии и Сирии в 2011 году, связанные с гражданской войной внутри государств, вызвали сильное ослабление экономик этих государств. Спрос на рабочую силу и уровень заработной платы резко упали, в результате чего местные жители были вынуждены массово переезжать в страны со стабильной политической и экономической ситуацией, где можно будет получить стабильную работу и образование. Такое массовое перемещение сопровождается частыми случаями нелегальной миграции, которые негативно сказываются на ухудшении экономики стран, поскольку сложно оценить степень возросшего предложения на рынке труда.

3. Экологическая причина. Часто люди вынуждены менять свое место работы из-за экологического состояния страны. Сюда можно отнести как природные катастрофы (извержение вулкана, оползни, землетрясения, ураганы), так и загрязнение окружающей среды человеком (создание вредных производств, аварии на АЭС). Ярким примером существующей экологической проблемой и причиной миграции рабочей силы является прибрежная зона Каспийского моря в России. С конца 1970-х годов уровень моря поднялся почти на 2,5 метра, и продолжает подниматься. В зоне затопления оказываются более 35 населенных пунктов с численностью жителей в 200 тысяч человек, охватывающих Калмыкию, Дагестан, в также Астраханскую область Казахстана. Местные жители уже постепенно переезжают на постоянные заработки в другие регионы, несмотря имеющуюся работу возле моря.

Существуют также и другие причины миграции населения (социальные, психологические, демографические). Все указанные причины трудовой миграции населения позволяют заключить, что увеличение нестабильной экономической, политической ситуации в странах, частые случаи природных катастроф и создания особо вредных производств будут способствовать усилению миграции населения.

Перед тем, как рассмотреть динамику трудовой миграции населения, необходимо определить существующие потоки миграции. Как правило, выделяют четыре возможных направления миграции рабочей силы [8, с. 62-63]:

1. Из развивающихся стран в развитые. Это направление миграции является самым распространенным в мире и несет в себе преимущественно экономическую составляющую. Основная цель – найти более высокооплачиваемую работу, развить свой трудовой потенциал. В этом случае рабочая сила из развивающихся стран мигрирует в США, Западную Европу, Австралию, Канаду, Норвегию и другие развитые страны. Стоит отметить, что уже сейчас в ряде производств некоторых промышленно развитых стран наблюдается немаленькая доля иностранной рабочей силы. Например, во Франции доля эмигрантов в строительстве составляет 25%, в автомобилестроении – более 30%.

2. Между промышленно развитыми странами. В настоящее время практически установилась тенденция миграции высококвалифицированной рабочей силы из Европы, Японии в США. На перемещение населения из одной страны Европы в другую страну особенно влияет существование Европейского союза, который позволяет переезд трудового населения без открытия виз и специальных разрешений.

3. Между развивающимися странами. Такой поток миграции происходит преимущественно в случаях эмиграции рабочей силы из развивающихся стран в индустриальные, нефте- и газодобывающие страны, обладающие большим запасом ресурсом.

4. Из промышленно развитых стран в развивающиеся. Такой поток миграции населения является сравнительно небольшим и осуществляется путем перемещения из стран США и Европы в страны Африки, Южной Америки за счет более высокой заработной платы, предлагаемой в развивающейся стране.

Долю всех вышеперечисленных потоков миграции в общем количестве мигрантов можно наглядно показать с помощью круговой диаграммы (рисунок 2.2.1):

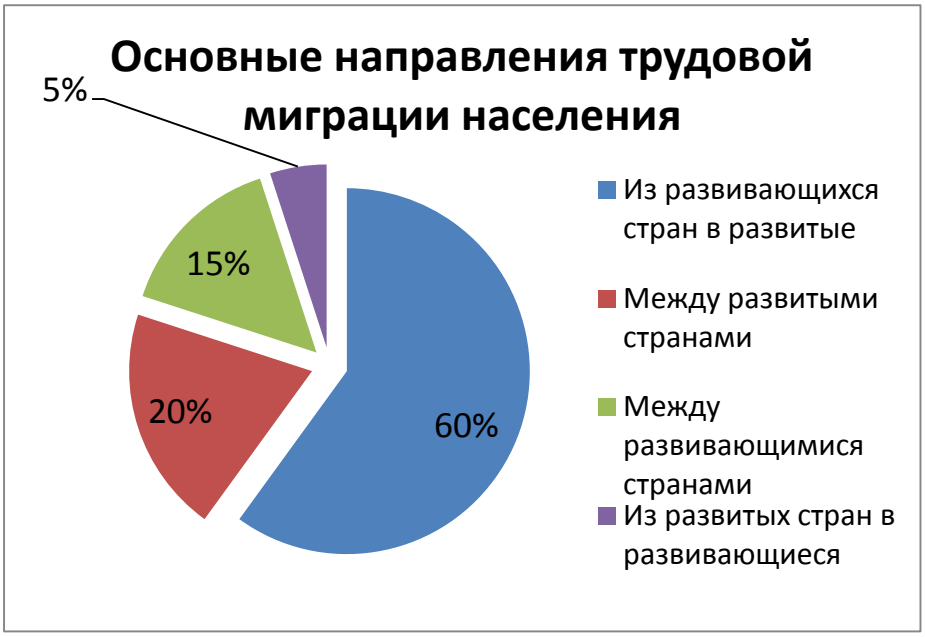

Рисунок 2.2.1 – Основные направления трудовой миграции населения

Примечание – Собственная разработка на основе [8, с. 63]

Как видно из диаграммы, в настоящее время превалирующим является именно трудовая миграция населения из развивающихся стран в промышленно развитые страны. Это объясняется и более развитой экономикой развитых стран, и большим количеством перспектив и возможностей для развития трудового потенциала, что привлекает трудоспособное населения развивающихся стран. С другой стороны, в промышленно развитых странах сложился достаточно высокий уровень жизни населения, который обладает высоким уровнем образования и культуры. Поэтому в производстве и иных сферах существует ряд непрестижных работ с низкой заработной платой и без особых навыков, на которые тяжело найти работника в стране. На эту работу с большим желанием устраиваются мигранты из развивающихся стран, где высок уровень безработицы и еще более низкая заработная плата, чем в развитых странах. Таким образом, с помощью миграции решается проблема материальной обеспеченности семьи.

Несмотря на это, в настоящее время наблюдается изменение традиционных направлений миграции (из развивающихся стран в развитые). В качестве таких примеров можно привести:

- Ирландия из страны-экспортера превратилась в принимающую страну. Значительную часть иммиграционного потока составляют возвратная миграция бывших эмигрантов в США, а также трудовая миграция граждан стран Европы.

- Германия, которая раньше активно принимала рабочую силу, в настоящее время сдерживает поток мигрантов. Это связано с чрезмерно усиливающимся потоком рабочей силы из мусульманских стран. В связи с этим Правительство Германии приняла Иммиграционный билль – документ, основной концепцией которого является борьба с нелегальной миграцией населения.

- Увеличение количества эмигрантов из стран, которые раньше традиционно являлись импортерами рабочей силы (США, Австралия, Новая Зеландия, Великобритания и др.). Это связано с желанием высококвалифицированных специалистов развивать новые регионы мира, а также с развитие и расширением деятельности ТНК в процессе глобализации.

Миграционные процессы в мире становятся более интенсивными. Статистика миграции отражает тенденцию к постоянному росту даже в периоды мировых экономических кризисов. В то же время, этот процесс выгоден обеим странам – стране-доноре, отправляющей мигрантов, и стране, принимающей их.

Динамика международной трудовой миграции населения показана на рисунке 2.2.2:

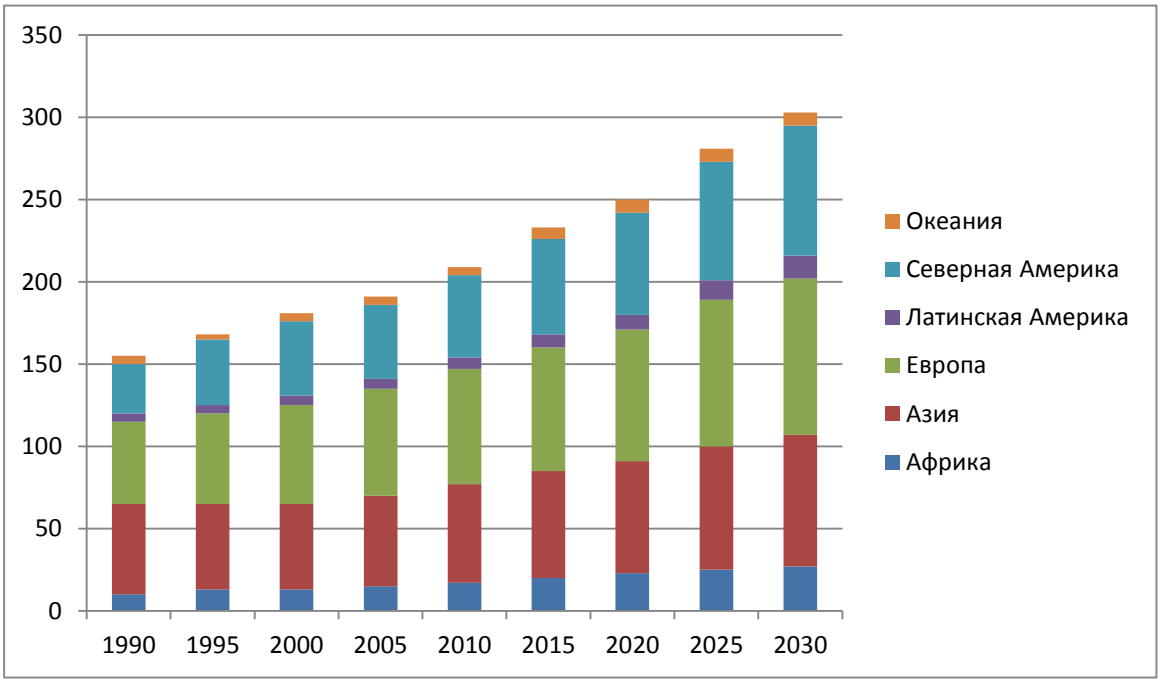

Рисунок 2.2.2 – Динамика миграции населения в 1990-2030 гг.

Примечание – Собственная разработка на основе [20].

Анализируя данную диаграмму, можно увидеть постоянное увеличение миграции населения. Так, в 1990 году количество мигрантов составило 154 млн. человек, в 2000 году – 180 млн. человек, в 2010 году – 205 млн. человек, в 2015 году – 235 млн. человек. Учитывая эти данные, а также постоянный рост

населения, специалисты по статистике утверждают, что к 2030 году количество мигрантов составит более 300 млн. человек. Таким образом, рост международной миграции увеличится в 2 раза по сравнению с 1990 годом. Вместе с этим увеличится и трудовая миграция населения.

Кроме того, заметен скачок в росте миграции, начиная с 2000-х годов. Если в 1990-2000 годах средний рост миграции составлял 8%, то в 2000-2010 годах – 9%, в 2010-2020 годах – более 10%. Сопоставляя количество мигрантов с общей численностью населения (7 250 млн. человек – в 2015 году), можно посчитать, что их количество составляет 3,2% от численности населения, что является довольно высоким показателем.

Больше всего мигрантов наблюдается в Европе и Северной Америке, что существовало всегда и обуславливается более лучшей жизнью в США, Канаде и странах Западной Европы. Однако стоит отметить усиление миграции населения в страны Азии. За последние 17 лет (с 2000 по 2017 годы) увеличилось количество мигрантов на 25%. Этот факт напрямую связан с процессом глобализации рынка труда и увеличением спроса на иностранную рабочую силу в странах – производителях нефти в Западной и Юго-Восточной Азии. Особенно эта тенденция наблюдается в странах с быстрорастущей экономикой – Малайзия, Сингапур и Таиланд [57, с. 101]. Здесь речь идет именно о трудовой миграции населения, поскольку условия жизни в этих странах, их культура, политика, уровень образования и медицины не являются преобладающими в выборе именно этих стран для миграции. Анализируя возможную динамику увеличения миграции населения в страны Азии, можно заключить, что рост иностранной рабочей силы будет иметь положительную динамику и увеличиваться с большими темпами. Так, по данным ООН, количество трудовой миграции в страны Азии к 2030 году достигнет 80 млн. человек и обгонит Северную Америку по общему количеству мигрантов. Европа все еще будет оставаться регионом с наибольшим количеством мигрантов, однако здесь значительную часть будут составлять люди, иммигрировавшие ввиду неэкономических причин.

Таким образом, можно сделать вывод, что международная трудовая миграция – это многогранный процесс, в основе которого лежат как экономические, так и неэкономические факторы.

Рассматривая усиление миграционных процессов при развитии глобального рынка труда, необходимо определить возможные последствия миграции как для страны-донора, так и для принимающей страны. Можно выделить положительные и отрицательные последствия для каждой сторон.

Таблица 2.2.1 – Последствия международной миграции населения для страны-донора и страны-реципиента:

Страна-донор	**Страна-реципиент**
Положительные последствия	
1. Снижение безработицы.	1. Увеличение объема рабочей силы.
2. Сокращение расходов государства на социальную поддержку.	2. Снижение цены рабочей силы.
3. Увеличение валютных поступлений за счет переводов из-за границы.	3. Повышение темпов роста научно-технического прогресса.
4. Личное инвестирование эмигрантами в отечественную экономику.	4. Мигранты, а также их потомки более трудолюбивы и работают старательно, а значит платят больше налогов.
5. Повышение уровня квалификации рабочей силы.	5. Улучшение демографической ситуации в развитых странах.
Отрицательные последствия	
1. «Утечка мозгов».	1. Повышение социальной напряженности и межнациональных различий.
2. Снижение объемов выпуска продукции и темпов роста ВВП.	2. Снижение уровня заработной платы.
3. Депопуляция – уменьшение численности населения.	3. Чрезмерное разрастание больших городов.

Примечание – Собственная разработка на основе [23, с. 124-126]

Тенденция к усилению международной миграции рабочей силы оказывает ряд положительных и отрицательных последствий на глобальный рынок труда. Проанализировав все названные последствия, видно, что от перемещения рабочей силы выигрывают сами мигранты, их новые работодатели за рубежом, а также рабочие, остающиеся в стране-доноре. В то же время, несут потери конкурирующие рабочие в принимающей стране и предприниматели в стране-доноре.

В последние 5-10 лет наблюдаются некоторые изменения в миграционных процессах рабочей силы. Можно выделить ряд тенденций

международной миграции в глобальном рынке труда, каждая из которых влияет на миграционный процесс.

Так, развитие и усиление влияния транснациональных компаний (ТНК) послужило росту транснациональной миграции. Динамика численности занятых на предприятиях ТНК представлена на рисунке:

Рисунок 2.2.3 – Количество занятых в ТНК, млн. чел.

Примечание – Источник: [67, рисунок 5]

Как видно из диаграммы, за период 1990-2000 годы количество занятых в ТНК увеличилось более чем в 2 раза, а за период 2000-2016 годы – еще в 2,18 раза. Такие значения показывают значимость ТНК для мирового хозяйства. По итогам 2017 года, общий объем продаж 200 ведущих ТНК превысил совокупный ВВП 187 стран мира и составил более 30% мирового ВВП (22563,8 млрд. долл. США).

Деятельность ТНК в большинстве своем тяготеет к крупным регионам, поэтому международная миграция особенно развита в странах ЕС, Латинской Америки, а также стран НАФТА. Именно в эти регионы приходит большой поток рабочей силы.

Наряду с ростом транснациональной миграции осуществляется рост доли высококвалифицированных мигрантов. Осуществляется переход к временной миграции, которая связана с международным научно-техническим сотрудничеством, проведение совместных научных исследований. Несмотря на то, что до сих пор основную профессиональную структуру составляют рабочие, доля служащих, специалистов и ученых начинает возрастать. Если в начале 2000-х годов доля высококвалифицированных мигрантов составляла чуть более 5%, то по итогам 2015 года эта цифра составила около 30 млн. человек, или 12% от общего количества международных мигрантов [71].

Еще одна тенденция международной миграции в настоящее время – это появление новых видов миграции. Развитие глобального рынка труда повлияло на развитие трудовой миграции, а именно появление новых видов

миграции: миграция руководителей ТНК, теневая миграция, транснациональная и виртуальная миграция (вследствие развития транспорта и коммуникаций). Особенно сильно развивается виртуальная миграция. В рамках глобализации рынка труда уже не возникает необходимости прямой международной миграции рабочей силы. Во многих случаях специалисты, рабочие остаются на своих местах, но оказываются при этом включенными в глобальный рынок труда. К числу таких примеров относятся программисты и бухгалтеры, работающие в рамках мировых информационных систем и на международные компании, специалистам и рабочим в рамках международного производства. Развитие информационных технологий привело к появлению такого вида миграции, как аутсорсинг.

В общем значении аутсорсинг можно определить как передачу организацией, на основании договора, определенных видов или функций производственной предпринимательской деятельности компании, действующей в нужной области. Он включает в себя аутсорсинг в сфере ИТ, финансовой сфере, сфере управления персоналом, сфере розничной торговли, области маркетинговых коммуникаций, аутсорсинг офисной печати, а также логистический и социальный аутсорсинги. Сейчас основную долю аутсорсинга (более 90%) составляют ИТ-аутсорсинг и аутсорсинг в финансовой сфере. За период 2010-2017 годы в мировой экономике этот вид деятельности вырос в больших масштабах. Так, в 2010 году объем услуг составил 144 млрд. долл. США, в 2011 – 246,6 млрд. долл. США, в 2012 – 251,7 млрд. долл. США, в 2013 – 288 млрд. долл. США, в 2014 – 250 млрд. долл. США, в 2015 – 268 млрд. долл. США, в 2017 – 291 млрд. долл. США [63]. Таким образом, за 8 лет объем услуг аутсорсинга вырос более чем в 2 раза, что говорит об усилении его значимости для мирового хозяйства. Странами-лидерами в области аутсорсинга являются Индия и США.

Говоря о формах миграции, стоит заметить, что в последнее время происходит учащение возвратной миграции, или реэмиграции, а также временной миграции. В этих случаях высококвалифицированные специалисты не уезжают на постоянное место жительства в развитые страны, а накапливают необходимый опыт, который затем применяют в своей стране. Поэтому на смену такому понятию, как «утечка мозгов», приходит новая модель совместного использования рабочей силы несколькими странами.

Последнее, на что хотелось бы обратить внимание при указании тенденций международной трудовой миграции, является все большее развитие трудовой миграции, скрывающейся за миграцией студентов с целью обучения в развитые страны. Если в 1990 году число студентов, обучающихся за границей, составляло 1,8 млн. чел., то в 2006 году – 2,7 млн. чел., а в 2016 году – 5,0 млн. чел. По прогнозам специалистов, в 2025 году эта цифра достигнет

более 7,0 млн. чел. [73]. Статистика показывает, что более 50% всех студентов-мигрантов остаются жить в странах, куда изначально приехали обучаться.

Таким образом, проведенные исследования международной трудовой миграции населения позволяют сказать, что миграция рабочей силы за рубеж является основным фактором в процессе глобализации рынка труда. Именно благодаря перемещению рабочей силы из развивающихся стран в развитые и наоборот, возможно развитие и становление глобального рынка труда, установление общих трудовых и социальных отношений, достойного уровня заработной платы, полного использования трудового потенциала населения.

По итогам второй главы можно заключить, что ускоренный процесс формирования глобального рынка труда определяет многие тенденции дальнейшего развития:

– произойдут значительные демографические изменения во всем мире, перераспределение и качественное изменение трудовых ресурсов.

– еще больший рост компаний и открытие ими новых подразделений, который ведет к увеличению их влияния на государство и на региональные рынки труда. Именно их деятельность будет формировать глобальный рынок труда.

– интеллектуальная, а не материальная составляющая будет в первую очередь играть на увеличение добавленной стоимости продукта. Особо востребованными будут являться специалисты IT-сферы (беспроводные технологии, развитие ERP-систем), финансов и инвестиций (IPO, банковская розница), медицины (биотехнология, генная инженерия).

– усиливающаяся миграция населения между странами.

Из всех вышеперечисленных тенденций, наибольшее влияние на развитие глобального рынка труда будет оказывать международная миграция рабочей силы. Ее определяющими регионами являются Европа, Северная Америка и Азия.

Основными тенденциями международной трудовой миграции являются:

– развитие транснациональной миграции, обусловленное ростом количества ТНК;

– рост доли высококвалифицированных мигрантов;

– появление новых видов миграции (миграция руководителей ТНК, теневая миграция, транснациональная и виртуальная миграция (вследствие развития транспорта и коммуникаций));

– бурное развитие аутсорсинга, обусловленное отсутствием необходимости прямой международной миграции рабочей силы;

– увеличение трудовой миграции, скрывающееся за миграцией студентов с целью получения высшего образования.

3 РЫНОК ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

3.1 Общая характеристика рынка труда Республики Беларусь

Рынок труда в Республике Беларусь значительно пошатнулся после распада СССР, когда уровень жизни в стране снизился, увеличился уровень безработицы и многие жители вынуждены были уезжать из страны в поисках лучших условий и высокооплачиваемой работы.

Тем не менее, в настоящее время ситуация на белорусском рынке труда несколько стабилизировалась. Это обусловлено тем, что спрос на рабочую силу в последние годы увеличился. Для наглядного представления покажем динамику безработицы в Республике Беларусь на рисунке 3.1.1.

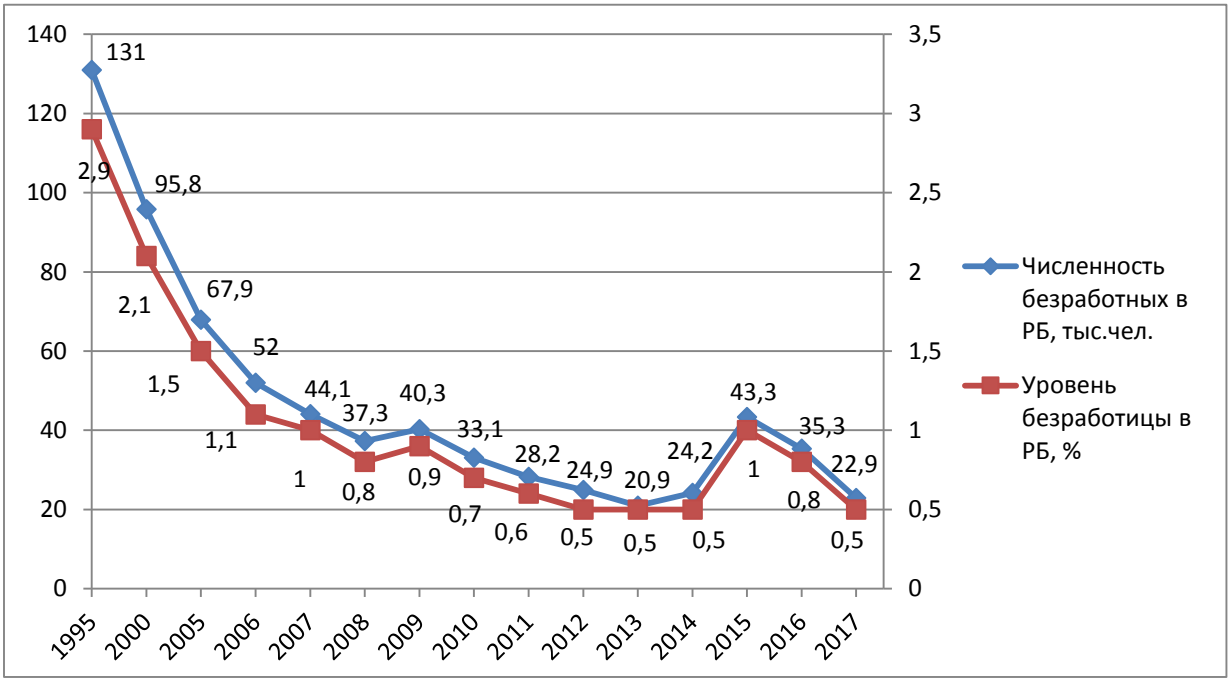

Рисунок 3.1.1 – Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, и уровень зарегистрированной безработицы в Республике Беларусь в 1995-2017 гг.

Примечание – Собственная разработка на основе [75]

Как видно из диаграммы, уровень безработицы после распада СССР был достаточно высок и составлял 2,9% от общего количества трудоспособного населения. Однако затем ситуация на рынке труда Республики Беларусь постепенно улучшалась, уровень безработицы планомерно сокращался. Исключениями являются 2009 год и 2015 год, когда из-за финансово-экономических кризисов в эти годы предприятия сокращали численность

рабочих, и количество безработных возрастала. В настоящее время в Республике Беларусь официально количество зарегистрированных безработных составляет 22,9 тысяч человек или 0,5% от общего количества трудоспособного населения.

Стоит отметить, что на конец 2017 года Республика Беларусь занимает 3 место среди всех стран мира по уровню безработицы. Впереди страны Катара (0,1%) и Камбоджи (0,3%) [71]. Этот показатель наглядно демонстрирует, что государство активно борется с безработицей в стране, разрабатывает различные программы по поддержанию безработицы на низком уровне. Для сравнения, наиболее высокий уровень безработицы наблюдается в таких странах, как Конго (46,1%), Босния и Герцеговина (38,68%), Намибия (34,0%). В России уровень безработицы составляет 5,2%, а в Евросоюзе 7,3%.

Таким образом, можно заключить, что рынок труда в Республике Беларусь характеризуется низким уровнем безработицы и высоким уровнем занятости населения. Однако в эту статистику не включается неофициальная безработица, отследить которую достаточно трудно для государства.

Рассматривая рынок труда в Республике Беларусь, следует сказать и о демографической ситуации в стране. Население страны формирует предложение на рынке труда, поэтому проблема демографической ситуации является очень важной в стране. На демографическую ситуацию в стране оказывают влияние как показатели рождаемости и смертности, так и миграция населения. Динамику численности населения в 1995-2017 годах покажем на рисунке 3.1.2.

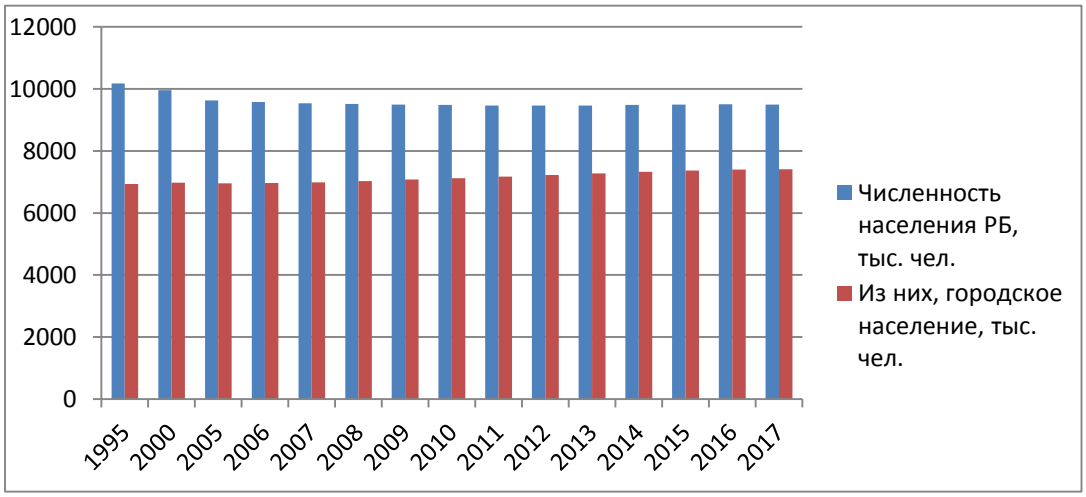

Рисунок 3.1.2 – Численность населения Республики Беларусь в 1995-2017 годы

Примечание – Собственная разработка на основе [76]

Как видно из диаграммы 3.1.2, население Республики Беларусь за последние 20 лет снизилось на 500 тысяч человек и последние 8 лет держится

на уровне 9500 тысяч человек. Снижение численности населения в первые 10 лет после распада СССР обусловлено преобладанием смертности населения над рождаемостью. В этот промежуток времени средний коэффициент смертности населения составлял 13,5-14 человек на 1000 человек населения, коэффициент рождаемости – 9,5 человек на 1000 человек населения. Однако в последующие 10 лет коэффициент смертности постепенно снижался, а коэффициент рождаемости, наоборот, возрастал. По состоянию на 2017 год оба коэффициента примерно равны друг другу и составляют 12,5 человек на 1000 человек населения. Другой показатель – миграция населения – позволяет сделать выводы, что в последние 5 лет количество прибывших в страну на 10-12 тысяч человек больше выбывших. Однако в контексте общей численности населения страны это не такие большие цифры, которые могут оказывать значительное влияние на улучшение демографической ситуации в стране.

Исходя из данной диаграммы, стоит заметить увеличение городского населения в стране. Несмотря на то, что численность населения снижается, численность городского населения планомерно возрастает, соответственно, сельское население уменьшается. Таким образом, в стране наблюдается активная миграция населения из сельской местности в город. По состоянию на конец 2017 года, численность городского населения составляет более 78% от общей численности населения Беларуси. Для сравнения, в начале 2000-х годов этот показатель составлял 70%. Анализируя данную динамику, можно заключить, что в 2040 году этот показатель может составить 90%, а еще через 20 лет и вовсе сельское населения снизится до минимума. Все это может привести к тому, что страна будет состоять из промышленных городов, а сельское хозяйство практически станет невостребованным.

Показатели уровня безработицы и демографическая ситуация в Республике Беларусь завязаны на спросе и предложении на рынке труда. В случае, когда предложение рабочей силы преобладает над спросом, безработица будет увеличиваться, и многие жители страны будут вынуждены уезжать из страны в поисках работы. В другом случае, повышение спроса на рабочую силу будет способствовать полной занятости населения и сокращение миграции населения.

Спрос на рабочую силу в Республике Беларусь за последние годы повысился. На конец 2017 года в органы по труду, занятости и социальной защите населения поступили данные о наличии 56,3 тыс. вакансий, что составило 149% к 2016 году и 200% к 2015 году. Предложение рабочей силы (количество официальных безработных) в последние годы сокращается, что показано на рисунке 3.1.3.

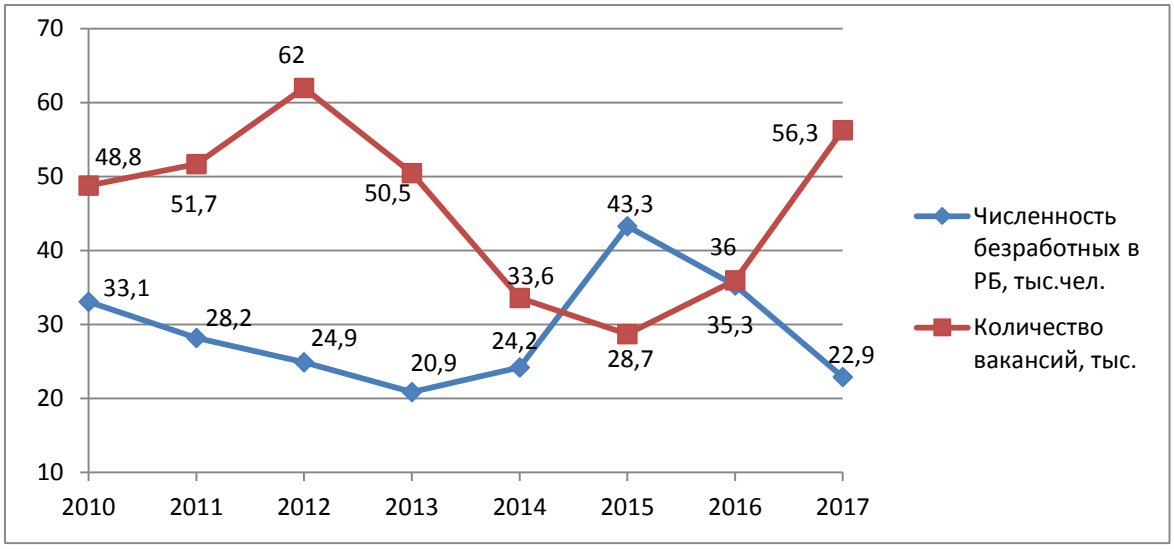

Рисунок 3.1.3 – Спрос и предложение на рынке труда Республики Беларусь в 2010-2017 годы

Примечание – Собственная разработка на основе [72]

Из диаграммы видно, что количество вакансий в 2017 году преобладает практически в 2,5 раза над количеством безработных. Таким образом, коэффициент напряженности на рынке труда снизился с 1,5 в 2015 году до 0,4 безработных на одну вакансию на конец 2017 года. Данные результаты говорят о том, что в настоящее время любой гражданин Республики Беларусь, являющийся безработным, может трудоустроиться. Кроме того, имеется запас вакансий для привлечения иностранной рабочей силы.

Рассматривая имеющиеся вакансии на рынке труда, можно определить наиболее востребованные и наименее востребованные профессии в настоящее время в Республике Беларусь.

По данным Министерства труда и социальной защиты, рынок труда Беларуси испытывает дефицит медицинских и педагогических работников – и в городах, и в сельской местности [69].

Рассматривая медицину, на 21 врача-специалиста, который имеет статус безработного, приходится больше свободных 2405 вакансий. Спрос нанимателей на медицинских сестер в городской местности в 80 раз превышал предложение: на 3136 свободных вакансий приходилось 39 человек с соответствующим образованием. То же самое касается и других медицинских специальностей: фельдшеров, акушерок, провизоров.

Ощущается спрос и на кадры педагогических работников. Так, в городских организациях системы образования на 164 вакансии воспитателя дошкольного образования условно претендовали 44 безработных, на 77

вакансий социального педагога – 12 безработных, на 153 вакансий педагога-психолога – 10 безработных.

В городской местности наиболее востребованы ряд рабочих профессий (арматурщик, водитель, кассир, повар, курьер, швея и т.д.) и профессий специалистов и служащих (библиотекарь, инженер, лесник, методист, спортсмен-руководитель и т.д.).

В сельской местности особенно востребованы такие профессии как бухгалтер, ветеринар, инженер, санитарка, тракторист, электромонтер и т.д.

Что касается наименее востребованных профессий на рынке труда, то здесь преобладают экономисты, юристы, товароведы, кондукторы, охранники, почтальоны, штукатуры, специалисты по кадрам и многие другие.

Проанализировав данные Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, можно выделить основные проблемы на белорусском рынке труда:

1. Нехватка квалифицированных кадров. В городах и сельской местности в постоянно повышенном спросе находятся рабочие специальности (торговля, строительство, швейное производство, водители) и профессии служащих (врачи, инженеры, педагоги, бухгалтеры).

2. Отсутствие реакции со стороны ценового фактора на высокий спрос. Одной из причин постоянного спроса на многие специальности является низкий уровень заработной платы. Это инженеры, мастера на производстве, зоотехники, ветврачи, врачи-специалисты, медперсонал. В настоящее время в Республике Беларусь не достаточно развит механизм привлечения специалистов на дефицитные профессии. Немногие изъявят желание работать врачом или педагогом за низкую заработную плату, а уже тем более в сельской местности. Тем не менее, правительство страны постепенно начинает внедрять программы стимулирования работников некоторых специальностей (медицины и образования), повышая средний уровень заработной платы.

3. Несоответствие между спросом и предложением рабочей силы. Одной из причин такого несоответствия является недостаточно обоснованные объем и структура подготовки специалистов, планирование которых должно осуществляться с учетом перспективной занятости работников по специальностям. В настоящее время существует перенасыщение рынка труда экономистами и юристами. Тем не менее, около 40% всех студентов в Республике Беларусь выбирают именно эти специальности. Соответственно, многие специальности не добирают необходимое количество студентов. Стоит отметить, что правительство Республики Беларусь с 2019 года намерено изменить концепцию распределения специальностей для студентов, опираясь на потребности рынка.

4. Дефицит профессиональных знаний и навыков в соответствии с современными требованиями. В условиях глобализационнного развития рынков труда работодателям важно не только профессиональные знания и умения специалистов, но и другие навыки (свободно владение иностранными языками, умение работать с разными людьми, самостоятельно решать проблемы и принимать решения). Больше всего недополучают от дефицита нужных знаний и умений мелкие фирмы, компании с небольшим сроком деятельности, потому что высококвалифицированные кадры, как правило, работают на более крупных предприятиях или за рубежом. Следствием данной особенности является то, что на сегодняшний день у предприятий Республики Беларусь дефицит навыков и образования работников относится к самым серьезным барьерам на пути к глобализации.

5. Отсутствие у предприятий долгосрочного и среднесрочного планирования в области кадровых вопросов. Предприятия Республики Беларусь все больше нацелены на поиск готовых специалистов с большим опытом работы, не затрачивая свои силы и средства на подготовку молодых специалистов и обучение сотрудников. Таким образом, многие молодые специалисты, окончившие учебные заведения, не могут трудоустроиться в связи с недостатком необходимого опыта. Они вынуждены либо менять свою профессию, либо уезжать за границу в поисках работы, тем самым ухудшая социально-экономическое состояние страны.

3.2 Особенности международной трудовой миграции в Республике Беларусь

На современном этапе развития глобализации экономики и рынков труда характерными явлениями для Республики Беларусь стали расширение масштабов и изменение направлений миграции, обострение конкурентной борьбы за привлечение уникальных и квалифицированных кадров, углубление миграционных проблем и активизация регулирования данной сферы на международном и национальном уровнях.

После распада СССР Беларусь была предпочтительным вариантом для мигрантов. Основными мотивами являлись отсутствие межнациональных конфликтов, родственные связи с жителями страны, пенсионное обеспечение, отсутствие задержек в выплате заработной платы, наличие второго официального языка – русского.

На протяжении 90-х годов XX века и в начале XXI века в Беларусь из стран бывшего СССР приезжало больше мигрантов, чем выезжало из нее в обратном направлении. Наглядно это видно на рисунке 3.2.1.

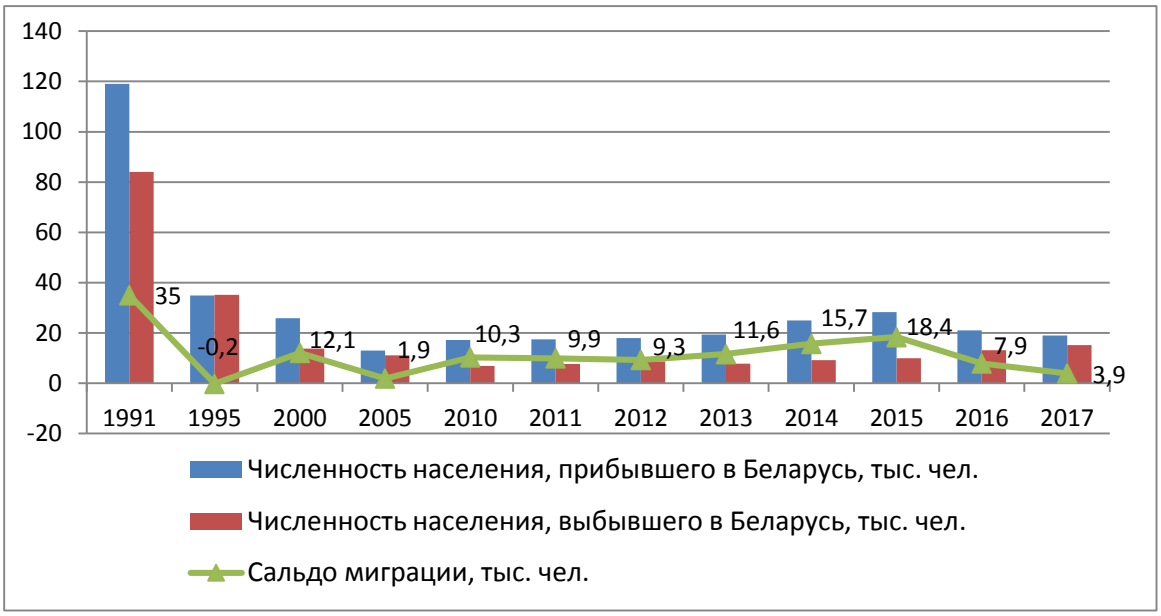

Рисунок 3.2.1 – Количество прибывших, выбывших, сальдо внешней миграции населения Республики Беларусь в 1991-2017 гг.

Примечание – Собственная разработка на основе [76]

Однако в течение 1991-2005 годов количество приезжающих мигрантов резко сокращалось. Это было связано с распадом СССР и нестабильной ситуацией в стране. В 2005 году количество прибывшего населения практически сравнялось с эмигрантами. В 2010 году правительство Республики Беларусь начало реализовывать Национальную программу демографической безопасности, одновременно с этим был принят Закон Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-З «О внешней трудовой миграции». Основными мерами являлись облегчение процедуры по получению гражданства и видов на жительство. Поначалу эти мероприятия давали эффект, однако по мере того, как все желающие мигранты получили вид на жительство, их число сократилось, что отражается в последние 2 года.

Рассматривая рынок труда Беларуси в контексте глобализации, необходимо сделать основной акцент на трудовую миграцию в стране. Несмотря на то, что Республика Беларусь в последние 20 лет имеет положительное сальдо международной миграции, в трудовой миграции страна больше отдавала жителей, чем принимала.

В целом же масштабы трудовой миграции ежегодно растут. Активизация экономического роста в Беларуси в 2009 году, сопровождающаяся увеличением спроса на рабочую силу, а также реализация ряда международных проектов позволило превысить объемы импорта рабочей силы над экспортом рабочей силы. Анализируя диаграмму 3.2.2, можно увидеть, как изменилось сальдо трудовой миграции после 2009 года и

насколько количество прибывшей рабочей силы в страну превышает количество выехавшую часть населения в настоящее время.

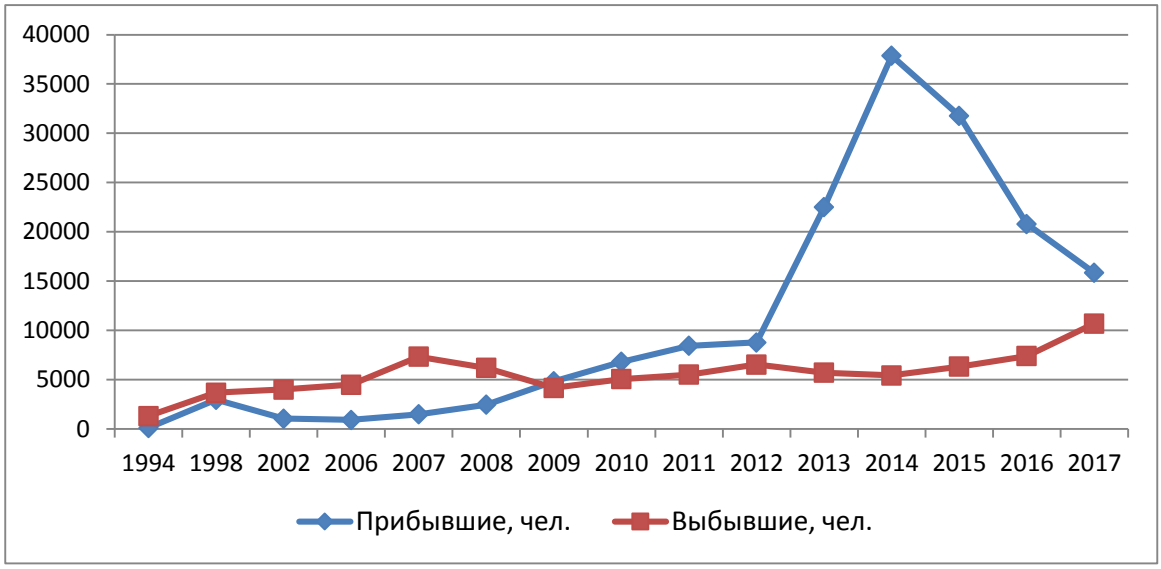

Рисунок 3.2.2 – Общие итоги внешней трудовой миграции за 1994–2017 гг.

Примечание – Собственная разработка на основе [74]

Особое внимание стоит уделить резкому возрастанию прибывшей рабочей силы в 2013-2015 годы. В 2013 году число прибывших мигрантов увеличилось более чем в 2 раза по сравнению с 2012 годом. Это связано, прежде всего, с увеличением числа инвестиционных проектов, реализуемых в Беларуси. В частности, строительство АЭС возле г. Островец и объектов к чемпионату мира по хоккею в 2014 году потребовало увеличение спроса на иностранную рабочую силу.

Кроме того, пик потока трудовых мигрантов пришелся в 2014 году, особенно из Украины, сразу после начала боевых действий в этой стране. На заработки в Беларусь приехали почти 18 тысяч украинцев. В то время для украинцев главным было найти любую работу в Беларуси, закрепиться в жилищном вопросе. Украинские мигранты устраивались на неквалифицированные и низкооплачиваемые работы, такие как санитарки, младший медперсонал, строители, сельское хозяйство. Однако в течение двух лет оказался важным денежный фактор, и многие украинцы уехали либо к себе на родину, либо в другую страну. Переезд украинских мигрантов обратно из Беларуси обусловлен был также появлением безвизового режима с Евросоюзом, благодаря которому стало возможным отправляться на заработки в Польшу, где заработная плата выше белорусской.

В целом, в 2017 году сальдо трудовой миграции Республики Беларусь вернулось к показателю 2012 года. Рассматривая страны, из которых в большей степени мигрирует рабочая сила, можно выделить Китай, Украину и

Россию. Особенно здесь следует сказать про Китай. Как было сказано в предыдущих главах дипломной работы, Китай является мировым лидером в экономике и активно глобализирует свою экономику и рынок труда. В 2016 году количество трудовой миграции из Китая в Беларусь составило 7549 человек, в 2017 году – 4580 человек. Основной поток китайских работников – рабочие и квалифицированные специалиста. Их труд был направлен на создание многих государственных объектов, среди которых Витебская ГЭС, Белорусско-Китайский индустриальный парк «Великий Камень», гостиница «Пекин» и другие. Например, при строительстве Витебской ГЭС было задействовано более 1000 китайских рабочих.

Одновременно с увеличением иммигрантов увеличивается и количество граждан Республики Беларусь, которые выезжают для оплачиваемой трудовой деятельности за границу. Основные направления трудовой эмиграции – Россия и Польша. Увеличение польского направления для трудоустройства обусловлено внедрением в стране мероприятий по либерализации рынка трудовых услуг, отсутствие необходимости получения соответствующих разрешений.

Обобщая все вышесказанное, можно сказать, что Республика Беларусь принимает активное участие в международной миграции населения. Несмотря на различные финансово-экономические кризисы в мире, ежегодно количество иностранной рабочей силы в Республике Беларусь увеличивается. По данным Министерства внутренних дел Республики Беларусь, в 2017 году трудящиеся-иммигранты, въехавшие в Республику Беларусь, представили 85 стран. В Беларусь приезжают работать граждане из различных стран, как развитых (Австралия, США, Китай), развивающихся (Египет, Ирак, Аргентина), так и менее развитых (Непал, Тринидад и Тобаго). В свою очередь, граждане Республики Беларусь выезжали на работу за границу в 21 страну мира, которые представляют собой в основном развитые страны, где высокий уровень жизни и заработной платы (Великобритания, США, Германия и т.д.) [74].

Здесь следует также рассмотреть изменение в профессиональной структуре эмигрантов из Республики Беларусь за последние годы. По данным МВД, такая статистика учитывала распределение эмигрантов по таким родам деятельности, как руководители, квалифицированные специалисты, работники сферы обслуживания и торговли, работники, занятые в сельском хозяйстве и остальные рабочие специальности. Наглядное распределение граждан Республики Беларусь, эмигрировавших из страны показано на рисунке 3.2.3.

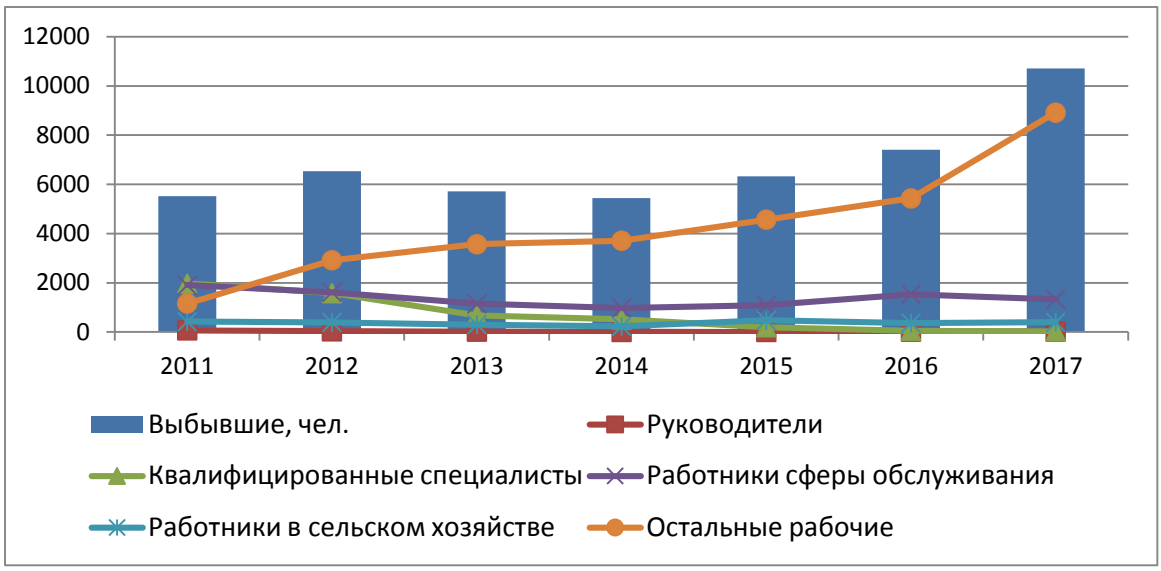

Рисунок 3.2.3 – Профессиональная структура эмигрантов из Республики Беларусь, чел.

Примечание – Собственная разработка на основе [74]

Анализируя данную диаграмму, сразу видно, что за последние 7 лет количество рабочих, выехавших за пределы Республики Беларусь, значительно превысило все остальные профессии. Так, если в 2011 году количество рабочих составило 1158 человек, квалифицированных специалистов – 1970 человек, работников сферы обслуживания – 1904 человека, то в 2017 году численность рабочих-эмигрантов составило 8916 человек, квалифицированных специалистов – 26 человек, работников сферы обслуживания – 1330 человек.

Такое резкое изменение в профессиональной структуре является благоприятным фактором для Республики Беларусь. Резкое сокращение выехавших квалифицированных работников говорит о повышении интереса в работе именно в пределах страны, создании благоприятных условий для развития своего потенциала и улучшении экономического благосостояния.

Важным аспектом в вопросе миграционных процессов в Республике Беларусь является показатель нелегальной миграции в стране. Министерство внутренних дел Республики Беларусь тщательно контролирует миграционные процессы в стране. Так, в 2017 году органами внутренних дел и пограничной службы было выявлено 46 организованных групп незаконных мигрантов общей численностью 138 человек [74]. Однако эта цифра является довольно маленькой по сравнению с тем, что общее количество незаконных мигрантов составляет около 30 тысяч человек. В Республике Беларусь выделяются два типа незаконной миграции:

- незаконный въезд в страну и выезд из нее вне установленных пунктов пропуска;

- законный въезд в страну и выезд из нее по поддельным документам.

Участие Республики Беларусь в международной миграции сопровождается также развитием занятостью белорусов в иностранных компаниях на условиях удаленной работы. Наиболее распространенной формой такой занятости являются аутсорсинг и аутстаффинг. Развитие аутсорсинга и аутстаффинга в мировом хозяйстве не обошло стороной Республику Беларусь, поэтому в последние годы эти виды деятельности получают широкое использование. Различия между этими понятиями состоит в том, что аутсорсинг подразумевает передачу функций предприятия третьим лицам, а аутстаффинг – вывод своих сотрудников из штата и оформление в штат другой организации с заключением договора.

Аутсорсинг довольно популярен в Республике Беларусь, особенно в сфере IT-технологий. Такие белорусские компании, как EPAM Systems, IBA Group, а также другие менее известные фирмы (Softline, Zoner.ag, Альва-тур и др.) вовсю пользуются этими услугами. И это приносит значительные доходы для компаний. Так, доходы EPAM в 2016 году составили 1,16 миллиарда долларов США, что на 27% больше прошлогодних показателей. Стоит отметить, что по итогам 2016 года шесть белорусских компаний попали в топ-100 лучших аутсорсеров мира: EPAM Systems, Intetics, Ciklum, Itransition, IBA Group и Bell Integrator. Специалисты IAOP, составляющие такой рейтинг, отметили превосходное качество услуг компаний, высокие темпы роста, развитие инноваций [77].

Проанализировав динамику численности населения Беларуси, уровень безработицы в стране, наиболее и наименее востребованные профессии, демографическую ситуацию, а также трудовые миграционные потоки, можно сделать ряд выводов по рынку труда в стране и участии Беларуси в процессе глобализации:

1. Естественная убыль населения Республики Беларусь. В настоящее время небольшие объемы и не всегда желаемая структура миграционных потоков не могут погасить естественную убыль населения Республики Беларусь и обеспечить его рост. Как видно из диаграмм 3.1.2 и 3.2.1, численность населения Республики Беларусь в течение 5 лет держится на уровне 9,5 млн. человек, при этом в 2017 году численность населения упала по сравнению с 2016 годом. Удержание численности населения на таком уровне обусловлено превышением количеством прибывших в стране надо количеством выехавших. Однако возможности миграции в увеличении общей численности населения невелики. Так, сальдо миграционных потоков в Республике Беларусь составило в 2015 году 0,2% от всей численности населения, в 2016 году – 0,08%, в 0,04%. Видно, что миграционные потоки

составляют незначительную часть населения Беларуси и не могут снизить темпы ее естественной убыли.

2. Старение населения Республики Беларусь. Высокая доля лиц пенсионного и предпенсионного возраста в миграционном приросте усугубляют проблему старения в стране. Тенденция миграционным потоков в Республике Беларусь говорит о том, что большинство прибывших мигрантов в страну составляют люди предпенсионного или пенсионного возраста. Как правило, это бывшие граждане Республики Беларусь, которые работали долгое время за границей и приехали обратно в страну. Одновременно с этим, выехавшая рабочая сила составляет трудоспособное население в возрасте от 20 до 40 лет. Таким образом, в результате этого происходит усугубление и без того имеющейся проблемы старения в стране, ухудшается демографическая ситуация.

3. Снижение оттока квалифицированной рабочей силы вследствие развития аутсорсинга. Миграционные потоки могут стимулировать экономический рост только при условии притока в страну квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы. Несмотря на отток квалифицированной рабочей силы в конце 1990-начале 2000-х годов, в последние 7 лет происходит резкое снижение эмиграции квалифицированных специалистов и увеличение выезда рабочих специальностей. Это говорит о том, что замедляется процесс «утечки мозгов»: IT-специалисты, инженеры, экономисты и другие граждане с высшим образованием получают возможность реализовывать свой потенциал в пределах Республики Беларусь. Такие условия во многом обусловлены не только улучшающейся экономической ситуацией в стране, но и развитием новой формы деятельности – аутсорсинга. Развитие аутсорсинга привело к созданию большого штата профессиональных специалистов с высоким уровнем зарплат и хорошими условиями для работы и профессионального роста. Тенденция к расширению и внедрению аутсорсинга в различные сферы труда будет способствовать активному вовлечению Беларусь в глобальный рынок труда.

4. Трудовая миграция смягчает безработицу в стране. Миграция рабочей силы в Республике Беларусь несколько смягчает уровень безработицы, за счет того, что безработные занимают рабочие места выехавших трудовых мигрантов. Сами безработные относительно редко выезжают на работу за границу. Значительная часть выехавших из Беларуси имела оплачиваемую работу, однако, несмотря на риск утраты стабильных заработков, принимала решение о миграции. Так, в структуре выезжавших за пределы Беларуси мигрантов высокая доля лиц, имевших оплачиваемую работу (более 50%), при этом весьма мал уровень официально зарегистрированных безработных (0,5%). Отток трудоустроенных людей

связан с низким уровнем заработной платы в Беларуси. В более развитых странах оплата труда намного выше. В свою очередь, безработные устраиваются на работу вместо выехавших мигрантов, что уменьшает уровень безработицы в стране. Такая ситуация отражает слабую международную позицию ценовых характеристик труда в Беларуси, указывает на невысокую эффективность миграционного обмена для национальной экономики.

5. Незаконная трудовая миграция. Вместе с процессом международной миграции в Беларуси существует и нелегальная трудовая миграция. Для большинства нелегалов Беларусь выступает как транзитное государство на пути к развитым европейским странам. Как правило, чаще всего нелегальные трудовые мигранты представляют собой страны Африки, Юго-Восточной Азии, Ближнего Востока. Скопление мигрантов в Беларуси обусловлено, с одной стороны, легким пересечением белорусско-российской границы, с другой стороны, ужесточением правил пересечения западных границ. По разным оценкам, на территории Беларуси в настоящее время находятся около 30 тысяч незаконных мигрантов. Наиболее распространенный тип незарегистрированной занятости в Беларуси приходится на строительную отрасль, сельское хозяйство, домашняя прислуга (для женщин).

6. Либеральность Республики Беларусь по приему иностранных граждан. В настоящее время Правительство Республики Беларусь поменяло свою политику в сторону либерализации приема иностранных граждан. Был принят ряд законодательных актов, в числе которых Закон Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции», Указ Президента Республики Беларусь «Об установлении безвизового порядка въезда и выезда иностранных граждан», Закон Республики Беларусь «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь». Основными направлениями данных актов являются упрощение пребывания иностранных граждан в Беларуси, временного и постоянного проживания рабочей силы, а также условия и процедура трудоустройства иностранных граждан. Все эти мероприятия говорят об открытости страны по приему трудовых иммигрантов, вовлечении страны в процесс глобализации рынка труда.

Анализ рынка труда Республики Беларусь и ее участие в международной миграции позволяют сделать вывод о том, что страна встала на путь глобализации рынка труда, активно стимулирует приток иностранной рабочей силы. Однако наряду с положительными моментами, глобализация оказывает негативное влияние на социально-экономическое развитие Беларуси. Это проявляется в нестабильной демографической ситуации в стране, падении общего уровня интеллектуального развития, снижение темпов экономического роста. Такая ситуация приводит к тому, что трудоспособное

население, будучи студентами, уже ищет варианты трудоустройства за рубежом в поисках более лучшей жизни.

3.3 Государственная политика регулирования рынка труда Республики Беларусь в условиях глобализации

Поскольку интеграция Республики Беларусь в глобальный рынок труда имеет как положительные, так и отрицательные последствия, регулирование рынка труда является важным элементом экономической и социальной политики страны. Одним из механизмов государственного регулирования процессов в сфере занятости населения является реализация ежегодно разрабатываемых государственных и региональных программ, в соответствии с Законом Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь». Данные программы предусматривают комплекс мер, направленных на создание необходимых условий для реализации конституционного права граждан на свободных и добровольный труд, социальную поддержку безработных, а также повышение конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда.

В рамках выполнения государственных программ выполняются следующие задачи:

- стимулирование экономической активности населения;
- содействие нанимателям в структурной перестройке производств;
- совершенствование подготовки кадров с учетом потребности рынка труда, повышение конкурентоспособности рабочей силы;
- интеграция в трудовую сферу целевых групп населения, нуждающихся в социальной поддержке;
- информационное, методическое и иное обеспечение по вопросам занятости населения.

Например, в результате реализации в 2016 году государственной программы о социальной защите и содействия занятости населения на 2016-2020 годы, из 22 сводных целевых показателей выполнены 21 [62].

Так, на созданные рабочие места и имевшиеся вакансии было трудоустроено 159,8 тысяч человек, оказано содействие в трудоустройстве 17,7 тысяч безработных, направлено на обучение 11 тысяч граждан, на новое место жительство переселена 151 семья безработных. Уровень безработицы составил 0,8%, что находится в рамках запланированного показателя – не выше 2%. Были выполнены и ряд других программ, в результате чего была получена высокая оценка эффективности реализации государственной программы в 2016 году.

Одной из важных целей выполнения государственных программ по повышению занятости населения для Беларуси является укрепление конкурентоспособности национального рынка труда на глобальном уровне. Как видно из предыдущего анализа, в стране наблюдается острая нехватка высококвалифицированной рабочей силы, недостаточный уровень заработной платы, общее снижение доли трудоспособного населения. Особенно ощущается нехватка рабочей силы. По прогнозам ООН, при таком же сценарии развития демографической ситуации в Беларуси, к 2020 году число населения в возрасте 15-59 лет сократится с текущих 5,4 млн. человек до 5,0 млн. человек, к 2030 году – до 4,2 млн. человек, к 2050 году – до 3,8 млн. человек. Поэтому государство разрабатывает и осуществляет программы по укреплению позиции Беларуси, как на национальном рынке труда, так и на глобальном рынке. Приоритетное внимание уделяется таким мерам государственной политики занятости, как сохранение и создание новых рабочих мест, профессиональная подготовка и переподготовка безработных по профессиям, востребованным на рынке труда, содействие развития их предпринимательской инициативы и самозанятости, организация оплачиваемых общественных работ.

В процессе глобализации в Беларуси происходит постепенная перестройка экономики в сторону развития сектора услуг. Активно развиваются IT-сфера, финансовые услуги, логистика. Однако темпы развития сектора услуг значительно ниже, чем в других странах. Это связано, прежде всего, с жестким регулированием государством сектора промышленности. Сектор промышленности представлен в основном крупными и средними предприятиями, которые в экономике Беларуси выполняют важные социальные функции. Например, выполнение таких функций подразумевает сохранение занятости на предприятиях в ущерб их экономической эффективности. Происходит застой производства, при котором предприятие вынужденно сохраняет высокую численность состава и не может нормально функционировать, развивать свои технологии. При этом решаются социальные вопросы, в том числе проблема безработицы и социальной поддержки населения. Такая экономическая политика негативно влияет на социально-экономическое развитие республики, поскольку решение социальной задачи нивелируется снижением экономического развития предприятий. Для упрощения этой ситуации необходимо разработать мероприятия по оптимизации рабочего состава, перевода некоторой части рабочей силы на более востребованные специальности.

Помимо ограничений по движению рабочей силы и сохранению максимального уровня занятости экономическая политика на рынке труда включает в себя регулирование заработной платы, которая является ключевым

показателем экономической политики Беларуси. Это связано с тем, что заработная плата является основным источником доходов населения Беларуси. Система регулирования уровня оплаты труда в Беларуси базируется на двух принципах: сохранение минимальных различий оплаты труда в разных сферах экономики и ускорение темпов роста средней заработной платы сверх темпов роста производительности труда для выполнения плановых показателей. Последний принцип активно развивается в последние годы. Государство взяло курс на достижение средней заработной платы на уровне 1000 рублей (500 долларов США), принудительно повышая данный показатель. В конце 2017 года средний уровень оплаты труда по республике составил чуть менее 900 рублей.

Как видно, процесс интеграции белорусского рынка труда в глобальный рынок сопровождается на национальном рынке поддержанием высокого уровня занятости населения, снижением безработицы и ростом заработной платы. На международном уровне этот процесс сопровождается участием Беларуси во множестве организаций, в том числе и связанных с глобальным рынком труда. Так, в числе таких организаций можно выделить следующие:

- Содружество Независимых Государств;
- Таможенный союз;
- Евразийский экономический союз;
- Организаций объединенных наций;
- Международная организаций по миграции;
- Всемирная торговая организация;
- Международная организация труда и др.

Работа вышеуказанных организаций направления, помимо всего прочего, на глобализацию рынка труда, объединение национальных рынков, установлению благоприятных условий для свободного перемещения рабочей силы. Например, одними из задач Международной организации труда является помощью странам-участницам в решении социально-трудовых вопросам, защита прав человека на труд, от принудительного труда.

Участие Беларуси в таких международных организациях – это возможность улучшить социально-экономическое развитие страны, повысить конкурентоспособность национального рынка труда на международной арене.

Одним из направлений интеграции белорусского рынка труда в глобальный рынок труда является расширение количества совместных предприятий в стране. Создание совместного белорусско-иностранного предприятия позволяет решать ряд задач для рынка труда страны. Во-первых, помимо притока иностранных инвестиций, на новом производстве создаются новые рабочие места, решается проблема безработицы в стране. Во-вторых, создается высокотехнологичное производство с зарубежной организацией

работы, при которых новые сотрудники имеют возможности для получения опыта, развития своего трудового потенциала и навыков. В-третьих, совместные предприятия, как правило, имеют свои филиалы в других государствах, поэтому при необходимости может достаточно легко происходить обмен высококвалифицированной рабочей силой.

Стоит отметить, что в Республике Беларусь достаточно большое количество совместных предприятий сконцентрировано в свободных экономических зонах. Так, среди таких предприятий осуществляют производство СЗАО «БЕЛДЖИ», УП «АДАНИ», ОАО «Штадлер Минск», СООО «Ювелирный завод «Зорка», СП ЗАО «ЮНИСОН» и другие. Такие предприятия создают продукцию, которая до сих пор не производилась в Беларуси и импортировалась у зарубежных фирм. Создание совместных предприятий способно ускорить интеллектуальное развитие национального рынка труда, значительно повысить квалификацию рабочей силы и привлекательность страны. Поэтому государству необходимо создавать благоприятные условия для иностранных инвесторов, давать необходимые льготы. Развивая промышленный сектор, основанный на высоких технологиях и высоком уровне заработной платы, можно не только сохранить имеющееся трудоспособное населения, но и привлекать иностранную рабочую силу. Все это будет влиять и на социально-экономическое развитие страны, и на улучшение демографической ситуации (увеличение численности населения, снижения старения), и на высокие позиции Беларуси на глобальном рынке труда.

Наряду с промышленным сектором, Республика Беларусь должна совершенствовать структуру занятости населения путем создания новых рабочих мест в сфере услуг. Необходимо следовать общемировым тенденциям перехода экономики от аграрной сферы в индустриальную сферу и сферу услуг. В настоящее время наблюдается острая нехватка специалистов здравоохранения (врачи) и образования (педагогов). Существующие работники не обладают достаточным уровнем квалификации, чтобы соответствовать европейским параметрам, что отражается и в уровне заработной платы. Поэтому следует совершенствовать систему подготовки высококвалифицированных специалистов, привлекать в университеты профессоров с мировым опытом, отправлять студентов на практику в европейские страны, создавать необходимые условия в государственных учреждениях для развития своих навыков. Помимо данных специалистов, необходимо планомерно развивать и другие отрасли сферы услуг: логистика, юриспруденция, жилищно-коммунальное хозяйство, аутсорсинг, страхование и т.д.

По итогам третьей главы дипломной работы можно сказать, что рынок труда Республики Беларусь претерпевает постоянные изменения и не находится в стабильной ситуации. Этому способствует выявление следующих показателей:

- общее снижение численности населения (в течение 20 лет на 500 тысяч человек);
- планомерное увеличение численности городского населения и снижение сельского населения;
- низкий уровень безработицы в стране (0,5% в 2017 году);
- преобладание количества вакансий над числом безработных в стране (коэффициент напряженности – 0,4 безработных на 1 вакансию);
- дефицит медицинских работников и педагогов.

Основными проблемами на белорусском рынке труда являются:

- Нехватка квалифицированных кадров.
- Отсутствие реакции со стороны ценового фактора на высокий спрос.
- Несоответствие между спросом и предложением рабочей силы.
- Дефицит профессиональных знаний и навыков в соответствии с современными требованиями.
- Отсутствие у предприятий долгосрочного и среднесрочного планирования в области кадровых вопросов.

Несмотря на это, Республика Беларусь активно участвует в международной трудовой миграции населения и имеет положительное сальдо миграции (5,0 тыс. человек в 2017 году). Кроме того, анализ рынка труда позволил сделать ряд выводов о тенденциях и последствиях участия Беларуси в процессе глобализации рынка труда:

– естественная убыль населения Республики Беларусь.
– старение населения Республики Беларусь.
– снижение отток квалифицированной рабочей силы вследствие развития форм удаленной миграции (аутсорсинг).
– трудовая миграция смягчает безработицу в стране, но ослабевает международную позицию ценовых характеристик труда в Беларуси.
– незаконная трудовая миграция.
– либеральность Республики Беларусь по приему иностранных граждан.

В конце работы были предложены направления продолжения интеграции рынка труда Республики Беларусь в глобальный рынок труда, главными из которых являются:

1) развивать государственные программы по регулированию процессов в сфере занятости населения, международной трудовой миграции и увеличению доли трудоспособного населения в стране;

2) оптимизировать рабочий состав на крупных и средних предприятиях Беларуси, перевести часть рабочих на другие, более востребованные специальности;

3) сохранять высокий уровень занятости населения, низкий уровень безработицы и рост заработной платы в стране;

4) принимать активное участие в международных организациях (ООН, Международная Организация Труда, Таможенный Союз, Всемирная торговая организация и другие);

5) разработать мероприятия по повышению инвестиционной привлекательности Беларуси для иностранных компаний, созданию новых высокотехнологичных производств;

6) развивать сферу услуг в стране (здравоохранение, образование, IT-сфера, логистика), стимулировать повышение квалификации работников сферы услуг.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Глобализация является закономерной ступенью развития мировой экономики и оказывает влияние на все сферы жизнедеятельности общества: рынок товара и услуг, рынок труда, производство, финансовая сфера и экономика. На процесс глобализации оказывают влияние научно-технические, экономические, информационные и социальные факторы.

Одним из основных проявлений глобализации является глобализация рынка труда – формирование совокупности национальных рынков труда, представляющих собой новое качественное развитие рынка труда в условиях усиливающихся процессов глобализации производства и роста общения между народами. Этот процесс является довольно сложным и многогранным, поскольку содержит в себе множество противоречий между различными странами мира. Преодоление этих противоречий осуществляется путем формирования региональных рынков труда, для которых характерен свой собственный профиль рынка труда, определяемый типом и разнообразием действующих на его территории отраслей.

Глобализация рынка труда имеет несколько важных особенностей, главными из которых являются:

– изменение спроса и предложения на рынке труда;

– структурные сдвиги в занятости, связанные с требованиями глобализации;

– дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы;

– перенос производства в страны с дешевой рабочей силой;

– повышение мобильности рабочей силы;

– развитие нетрадиционных форм занятости;

– отток высококвалифицированной рабочей силы из развивающихся стран в развитые;

– рост влияния ТНК на национальный рынок труда;

– создание специальных организаций и принятие международных договоров в области защиты интересов лиц наемного труда.

Ускоренный процесс формирования глобального рынка труда определяет многие тенденции дальнейшего развития:

– произойдут значительные демографические изменения во всем мире, перераспределение и качественное изменение трудовых ресурсов.

– еще больший рост компаний и открытие ими новых подразделений, который ведет к увеличению их влияния на государство и на региональные рынки труда. Именно их деятельность будет формировать глобальный рынок труда.

– интеллектуальная, а не материальная составляющая будет в первую очередь играть на увеличение добавленной стоимости продукта. Особо востребованными будут являться специалисты IT-сферы (беспроводные технологии, развитие ERP-систем), финансов и инвестиций (IPO, банковская розница), медицины (биотехнология, генная инженерия).

– усиливающаяся миграция населения между странами.

Важнейшим проявлением глобализации рынка труда является усиление международной трудовой миграции, а также новые тенденции в международной трудовой миграции. Динамика международной миграции населения показывает стремительное увеличение количества мигрантов, что говорит о высокой активности в перемещении рабочей силы между странами. В числе основных регионов международной трудовой миграции – Европа, Северная Америка, Азия.

Анализ международной миграции позволил выделить ряд новых тенденций в современных условиях:

– развитие транснациональной миграции, обусловленное ростом количества ТНК;

– рост доли высококвалифицированных мигрантов;

– появление новых видов миграции (миграция руководителей ТНК, теневая миграция, транснациональная и виртуальная миграция (вследствие развития транспорта и коммуникаций));

– бурное развитие аутсорсинга, обусловленное отсутствием необходимости прямой международной миграции рабочей силы;

– увеличение трудовой миграции, скрывающееся за миграцией студентов с целью получения высшего образования.

Анализ рынка труда Республики Беларусь, показал, что он претерпевает постоянные изменения и находится в нестабильной ситуации. Это проявляется в:

- общем снижение численности населения (в течение 20 лет на 500 тысяч человек);

- планомерном увеличении численности городского населения и снижении сельского населения;

- низком уровне безработицы в стране (0,5% в 2017 году);

- преобладании количества вакансий над числом безработных в стране (коэффициент напряженности – 0,4 безработных на 1 вакансию);

- структурных диспропорциях (дефицит медицинских работников и педагогов).

Основными проблемами на белорусском рынке труда являются:

- Нехватка квалифицированных кадров.
- Отсутствие реакции со стороны ценового фактора на высокий спрос.

- Несоответствие между спросом и предложением рабочей силы.
- Дефицит профессиональных знаний и навыков в соответствии с современными требованиями.
- Отсутствие у предприятий долгосрочного и среднесрочного планирования в области кадровых вопросов.

Несмотря на это, Республика Беларусь активно участвует в международной трудовой миграции населения и имеет положительное сальдо миграции (5,0 тыс. человек в 2017 году). Важнейшими факторами функционирования и развития рынка труда Республики Беларусь в условиях глобализации являются:

– естественная убыль населения Республики Беларусь.

– старение населения Республики Беларусь.

– снижение оттока квалифицированной рабочей силы вследствие развития форм удаленной миграции (аутсорсинг).

– трудовая миграция смягчает безработицу в стране, но ослабевает международную позицию ценовых характеристик труда в Беларуси.

– незаконная трудовая миграция.

– либеральность Республики Беларусь по приему иностранных граждан.

В этих условиях преодолеть негативные тенденции в развитии рынка труда Республики Беларусь призвана государственная политика регулирования рынка труда. Главными направлениями регулирования рынка труда Республики Беларусь в условиях глобализации являются:

– развитие государственных программ по регулированию процессов в сфере занятости населения, международной трудовой миграции и увеличению доли трудоспособного населения в стране;

– оптимизация рабочего состава на крупных и средних предприятиях Беларуси, перевод части рабочих на другие, более востребованные специальности;

– сохранение высокого уровня занятости населения, низкого уровня безработицы и рост заработной платы в стране;

– принятие активного участия в международных организациях (ООН, Международная Организация Труда, Таможенный Союз, Всемирная торговая организация и другие);

– разработка мероприятий по повышению инвестиционной привлекательности Беларуси для иностранных компаний, созданию новых высокотехнологичных производств;

– развитие сферы услуг в стране (здравоохранение, образование, IT-сфера, логистика), стимулирование повышение квалификации работников сферы услуг.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абалкин, Л.И. Россия: осмысление судьбы / Л.И. Абалкин. – М., 2012. – 864 с.
2. Алавердов, А.Р. Конкуренция на внутрифирменном рынке труда: возможности и опасности для работодателя / А.Р. Алавердов. - М.: Синергия, 2017. – 752 с
3. Алексеев, А.Н. Влияние глобализации на российский рынок труда / А.Н. Алексеев. – Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ», 2015. – 25 с.
4. Андрукович, Л.Н. Агентская занятость как объективная реальность российского рынка труда // Система регулирования социально-трудовых отношений в условиях глобализации и социально-экономические риски / Л.Н. Андрукович. – М.: ИМЭМО РАН, 2009. – с.16- 26.
5. Баженова, О.В. Мировой рынок труда в условиях глобализации / Баженова, О.В. – Москва, 2015. – 24 с.
6. Башкатов, Б.И. Международная статистика труда. Учебник / Б.И. Башкатов, Л.А. Карпухина. – М.: Дело и сервис, 2011. – 101 с.
7. Безруков, Д.А. Глобальный рынок труда: основные факторы формирования / Д.А. Безруков. – Москва, 2015. – 49 с.
8. Блинова, М.С. Современные концепции миграции населения: критический анализ [Текст] / М.С. Блинова // Вестн. Моск. ун-та. Социология и политология. - 2015. - №3. – с. 61-65.
9. Блохина, Т.К. К единому экономическому пространству / Т.К. Блохина // Государственная служба. – 2014, № 5. – С. 101-106.
10. Богомолов, О.Т. Мировая экономика в век глобализации / О.Т. Богомолов. – М.: Экономика, 2007. – 140 с.
11. Большая Российская энциклопедия. Т.7. - М.: Большая Российская Энциклопедия, 2007. – 653 с.
12. Вишневская, В.С. Международная миграция рабочей силы: проблемы и перспективы // Современные аспекты экономики – В.С. Вишневская, С.С. Астапенко. – Общество, 2009, № 2. – с. 41-49.
13. Войтинский, В.А. Безработица и локауты / В.А. Войтинский. – М.: Медиа, 2017. – 372 с.
14. Вукович, Г.Г. Рынок труда. Учебное пособие / Г.Г. Вукович, И.В. Гелета. – Рн/Д: Феникс, 2013. – 238 с.
15. Гаузер, Н.М. Повышение гибкости – актуальная проблема современного рынка труда / Н.М. Гаузер // МЭ и МО, 2002. – с. 56-58.

16. Гимпельсон, В.Е. Мобильность и стабильность на российском рынке труда / В.Е. Гимпельсон. - М.: Государственный университет - Высшая школа экономики (ГУ ВШЭ), 2017. – 638 с.

17. Гобсон, Дж. Проблемы безработицы / Дж. Гобсон. - М.: Либроком, 2017. – 152 с.

18. Грудина, С.И. Рынок труда в условиях глобализации и международная конкурентоспособность / С.И. Грудина. – Актуальные проблемы экономики и права, 2011, № 3. – с. 14-19.

19. Демографический ежегодник Республики Беларусь, Национальный статистический комитет. - Минск, 2017. – 208 с.

20. Департамент ООН по экономическим и социальным вопросам, отдел народонаселения, динамика миграционных потоков / Данные 2015 г.

21. Дзгоева, Н.Н. Глобализация: социальные последствия и воздействие / Н.Н. Дзгоева. – М: Экономика, 2013. – 124 с.

22. Жданова, А.М. Экономическая глобализация и проблемы национальной и международной безопасности / А.М. Жданова. – Проблемы современной экономики, № 2 (43), 2012. – 25 с.

23. Загорцев, М.И. Глобализация рынков труда. Динамика. Проблемы. Перспективы / М.И. Загорцев. – М.: ИНИОН РАН, 2017. – 246 с.

24. Зайниева, Т.Н. Влияние рынка труда на стратификацию населения среднего города / Т.Н. Зайниева. - М.: Академия, 2014. – 152 с.

25. Золин, И.Е. Мировой рынок труда и международная миграция рабочей силы (теоретико-методологические и практические аспекты) / И.Е. Золин. – М.: Экономика, 2015. – 25 с.

26. Золин, И.Е. Управление миграцией / И.Е. Золин // Проблемы теории и практики управления, 2008. № 5. С. 27–33.

27. Ивахнюк, И.В. Международная трудовая миграция / И.В. Ивахнюк. – М.:ТЕИС, 2005. – 286 с.

28. Исаева, Н.В. Новые лица на рынке труда: словарь-справочник / Н.В. Исаева. - М.: Флинта, 2012. – 108 с.

29. Колодко, Гжегож В. Глобализация и экономический рост / Гжегож В. Колодко. – Киев: Основы ценности, 2012. – 345 с.

30. Красинец, Е. С. Международная миграция населения в условиях перехода к рынку / Е.С. Красинец. – М.: Наука, 2012. – 192 с.

31. Краснопевцева, И.В. Профессиональный дисбаланс рынка труда квалифицированной рабочей силы // Экономические науки / И.В. Краснопевцева. – Вестник Нижегородского университета, 2013, № 3. – с. 315-321.

32. Ломакин, В.К. Мировая экономика / В.К. Ломакин. – М.: ЮНИТИ, 2010. – 94 с.

33. Лотухина, Э.А. Рынок труда в условиях глобализации – Э.А. Лотухина. – Москва: Юрайт, 2015. – 25 с.

34. Мазин, А.Л. Экономика труда: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда" / А.Л. Мазин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 575 с.

35. Мухитдинова, Ш.С. Формирование и развитие национального рынка труда в условиях глобализации / Ш.С. Мухитдинова. – Таджикистан: ТГУК, 2017. – 23 с.

36. Немерюк, Е.Е. Формирование регионального рынка труда и факторы, влияющие на его развитие / Е.Е. Немерюк, Л.С. Аникин. – Известия Саратовского государственного университета, 2010. – с. 21-29.

37. Нанавян, А.М. Структура занятости населения: динамика и тенденции развития / А.М. Нанавян. – Общество и экономика, 2012. – с. 46-56.

38. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М: Волтерс Клувер, 2011. – 600 с.

39. Озерникова, Т.Г. Измерение и оценка конкурентоспособности работника на рынке труда / Т.Г. Озерникова. - М.: Синергия, 2012. – 233 с.

40. Орозалиева, А.С. Глобализация и ее влияние на формирования мирового рынка труда / А.С. Орозалиева. – М.: Инфрма-М, 2016. – 44 с.

41. Решетникова, А.В. Перспективы развития нетрадиционных форм занятости на рынке труда / А.В. Решетникова. – Общества и экономика, 2015. – с. 67-72.

42. Робертсон, Р. Глобализация. Социальная теория и Глобальная культура / Р. Робертсон. – М: Инфра-М, 2016. – 97 с.

43. Рязанцев, С.В. Мировой рынок труда и международная миграция / С.В. Рязанцев. – М.: Экономика, 2010. – 303 с.

44. Саулитис, Ю.А. Рынок труда в период глобализации и экономическое развитие / Ю.А. Саулитис. – М., 2007. – с. 159.

45. Скрыпник, Н.И. Занятость в мире: перемены не в лучшую сторону / Н.И. Скрыпник // Человек и труда, 2005. – с. 35-36.

46. Слободчикова, Д.В. Миграция населения: Теоретические аспекты / Д.В. Слободчикова. – М., 2013. – 157 с.

47. Соколовский, А.А. Гуманизация экономического роста и рынок труда как ее фактор / А.А. Соколовский, А.Н. Фалалеев. - М.: Академия, 2014. – 160 с.

48. Тарлецкая, Л.А. Международная миграция и социально-экономическое развитие / Л.А. Тарлецкая. – М., 2012. – 144 с.

49. Терентьева, О.Н. Мировой рынок рабочей силы. Международная миграция населения / О.Н. Терентьева, Л.О. Гамакова. – М., 2009. – 85 с.

50. Тихонова, Л.Е. Внешняя трудовая миграция в Республике Беларусь / Л.Е. Тихонова, Е.В. Масленкова. – Социологические исследования № 6, 2016. - с. 49-55.

51. Томилов, В.В. Маркетинг рабочей силы / В.В, Томилов, Л.Н. Семеркова. – М.: Экономика, 2011. – 84 с.

52. Топилин, А.В. Об оценке влияния миграции на мировом рынке труда / А.В. Топилин, О.Н. Парфенцева // Экономист, 2010. - №3. - С. 43-44.

53. Топилин, А.В. Рынок труда в России и стран СНГ: реалии и перспективы развития / А.В. Топилин. – М.: Экономика, 2014. – 321 с.

54. Трубин, В.И. Внешняя трудовая миграция: международный опыт / В.И. Трубин, Е.И. Быкова. – М.: ЮНИТИ, 2010. – 164 с.

55. Филякин, Ю.П. Трансформация постсоветских экономик в 1990-2000-е годы / Ю.П. Филякин. – Известия МГТУ, 2013. – с. 45-57.

56. Фролова, А.Т. Мировая экономика: конспект лекций / А.Т. Фролова. – Таганрог: РТУ, 2011. – с. 65.

57. Черевичко, Т.В. Миграционная динамика эпохи глобализации / Т.В. Черевичко. – Саратов: СГУ, 2012. – 200 с.

58. Шахотько, Л.Н. Влияние трудовой миграции на Беларусь: демографическая перспектива / Л.Н. Шахотько, А.В. Боброва. – КАРИМ-Восток, 2012. – 29 с.

59. Шерер, И.Н. Государственное регулирование миграционных процессов на молодежном рынке труда / И.Н. Шерер. – М.: Книгодел, 2015. – 203 с.

60. Энциклопедия Индии. Индия не Китай, или алгоритм «индийского чуда», отличного от китайского, глазами инвесторов, 2014. – 19 с.

61. Великий путь Барби / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://fiat.rbc.ru/barbie/ - Дата доступа: 22.02.2018.

62. Государственная программа о социальной защите и содействии занятости населения на 2016-2020 годы / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.economy.gov.by/ru/gp-soc-ru/ - Дата доступа: 14.03.2018.

63. ИТ-аутсорсинг (мировой рынок) / [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:ИТ-аутсорсинг_%28мировой_рынок%29 - Дата доступа: 02.05.2018.

64. Конвенции и соглашения / [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/convtheme.shtml - Дата доступа: 02.05.2018.

65. Общие итоги миграции населения / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.belta.by – Дата доступа: 12.03.2018.

66. Официальный сайт Келли Сервис / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.kellyservices.ru/ - Дата доступа: 22.02.2018.

67. Показатели диверсификации ТНК / [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://studfiles.net/preview/5171094/page:2/ - Дата доступа: 03.05.2018.

68. Рейтинг стран с самой дешевой рабочей силой / [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://fb.ru/post/human-resources/2017 - Дата доступа: 03.05.2018.

69. Самые дефицитные и наименее востребованные профессии / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.belta.by/society/view/v-mintruda-i-sotszaschity-nazvali-samye-defitsitnye-i-naimenee-vostrebovannye-professii-262518-2017/ – Дата доступа: 06.03.2018.

70. Список стран по уровню безработицы / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.tradingeconomics.com/country-list/unemployment-rate - Дата доступа: 23.02.2018.

71. Список стран по численности мигрантов / [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Список_стран_по_численности_мигрантов - Дата доступа: 03.05.2018.

72. Спрос и предложение на рынке труда в Республике Беларусь / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.mintrud.gov.by/ru/news_ru/view/-spros-i-predlozhenija-na-rynke-truda-po-professijam_2865/ – Дата доступа: 05.03.2018.

73. Студенческая миграция / [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Студенческая_миграция - Дата доступа: 03.05.2018.

74. Учет трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов за 1994-2017 годы / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mvd.gov.by/ru/main.aspx?guid=16721 - Дата доступа: 13.03.2018.

75. Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, и уровень зарегистрированной безработицы / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/godovye-dannye/uroven-ofitsialno-zaregistrirovannoi-bezrabotitsy-po-oblastyam-i-g-minsku/ – Дата доступа: 22.02.2018.

76. Численность населения по областям и г. Минску / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/demografiya_2/g/chislennost-naseleniya-po-oblastyam-i-g-minsku/ – Дата доступа: 05.03.2018.

77. Шесть ИТ-компаний из Беларуси — в сотне лучших мировых аутсорсеров / [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://dev.by/lenta/main/iaop-top-outsourcers - Дата доступа: 03.05.2018.