

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

КАФЕДРА МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ РЫНОК ТРУДА: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И
РОССИЙСКАЯ ПРАКТИКА**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки 38.03.01 Экономика
очной формы обучения, группы 06001309
Романченко Андрея Николаевича

Научный руководитель:
д. п. н., профессор кафедры мировой
экономики
Камышанченко Елена Николаевна

БЕЛГОРОД 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Глава 1. Теоретические и методологические аспекты международного рынка труда.....	7
1.1. Понятие и структура международного рынка труда.....	7
1.2. Миграция как основная составляющая международного рынка труда.....	14
1.3. Методология и методы оценки международного рынка труда.	21
Глава 2. Государственное регулирование и оценка состояния международного рынка труда в России и за рубежом	29
2.1. Государственное регулирование рынка труда в России и за рубежом.....	29
2.2. Оценка состояния Российского рынка труда.....	36
2.3. Оценка состояния Европейского рынка труда.....	43
Глава 3. Проблемы, пути их решения и перспективы развития международного рынка труда в России и за рубежом	51
3.1. Пути решения проблем международного рынка труда в России и за рубежом.....	51
3.2. Перспективы развития международного рынка труда в России и за рубежом в условиях глобализации.....	59
Заключение	67
Список использованных источников	75

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Международный рынок рабочей силы охватывает разнонаправленные потоки трудовых ресурсов, пересекающих национальные границы, объединяет национальные и региональные рынки рабочей силы. Он является не просто суммой национальных рынков, а представляет собой новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов интернационализации производства и роста общения между народами. Национальные рынки труда все больше утрачивают свою замкнутость и обособленность. Между ними возникают транснациональные потоки и перемещения рабочей силы, которые приобретают постоянный и систематический характер.

Занятие определенной позиций на международном рынке труда для Российской Федерации на данный момент является достаточно актуальной проблемой. Россия на данный момент уже функционирует как неотъемлемая часть мирового рынка, поэтому кругооборот трудовых ресурсов между нашей страной и другими является большим плюсом для нашей экономики в силу того, что миграция помогает решать многие социальные, демографические, политические и финансовые проблемы.

Актуальность темы обусловлена особенностями современного мира, в котором на уровень и качество занятости оказывают влияние такие факторы, как процесс глобализации мировой экономики, прогресс информационных технологий, новые методы стратегии бизнеса и др. Глобализация и стремительный технологический прогресс могут не только содействовать улучшению функционирования рынка труда, но и создавать новые проблемы в этой сфере. Так, экономическая интеграция предполагает потерю рабочих мест в одних секторах экономики и создание их в других.

Степень изученности проблемы. Исследование международного рынка труда, требующее комплексного решения многих проблем, изучается ведущими учеными экономистами России и зарубежных стран.

Фундаментальный методологический вклад осмысления роли и значения международного рынка труда внесли такие российские и зарубежные ученые, как Арустамов Э.А., Бондарев А.К., Гукасян Г.Л., Дидюля Л.В., Зимин В.А., Любушин Н.П., Питерс Т., Трифонова Е.Ю. и другие.

Цель исследования состоит в оценке состояния международного рынка труда в России и за рубежом

Для достижения вышеуказанной цели в выпускной квалификационной работе поставлены следующие задачи исследования:

1. Исследовать теоретические и методологические аспекты международного рынка труда.
2. Дать оценку современного состояния Российского и Европейского рынков труда.
3. Выявить проблемы международного рынка труда в России и за рубежом и предложить пути их решения.
4. Определить перспективы развития международного рынка труда в России и за рубежом в условиях глобализации.

Объектом исследования является трудовые ресурсы мировой экономики.

Предметом исследования является изучение текущего состояния международного рынка труда, выявления проблем и перспектив его развития в России и за рубежом.

Теоретико-методологическую основу исследования составили фундаментальные положения, основанные на концептуально-категориальном аппарате трудов ведущих российских и зарубежных ученых в области мировой экономики и неоклассической концепции внешней торговли, а также тезисах и гипотезах, содержащихся в трудах классиков экономической науки в сфере научного знания о внешнеэкономических аспектах развития стратегии,

проблемах функционирования и развития международного рынка труда в современных условиях глобализации мировой экономики. Использование данных взаимодополняющих друг друга положений позволило выстроить и обосновать логику исследования.

Методы научного исследования составили системный подход, как диалектический метод познания. При проведении исследования применялись такие методы, как синтез и дедукция, сравнительный метод, статистический, аналитический и функционально-структурный анализ, абстрагирование, метод обобщения и графический метод.

Информационную базу исследования составили международные и национальные нормативно-правовые документы в области регулирования внешнеэкономической деятельности, статистические данные Федеральной службы государственной статистики России, статистические данные Евростата, данные периодической печати, глобальной сети Интернет, данные справочных правовых систем «Консультант» и «ГАРАНТ».

Теоретическая значимость исследования состоит в теоретико-методическом обосновании международного рынка труда.

Практическая значимость исследования состоит в том, чтобы использовать полученные в процессе исследования результаты в научной деятельности при изучении вопросов, связанных с рассмотрением международного рынка труда.

Характеристика структуры исследования. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

Во введении обоснована актуальность темы исследования, определена степень изученности проблемы, выявлены цель, задачи объект, предмет и методы исследования, описаны источники получения информации и статических данных. Также во введении представлены теоретическая и практическая значимость исследования.

В первой главе «Теоретические и методологические аспекты исследования международного рынка труда» раскрывается сущность понятия, рассматриваются основные формы и его структура; рассматривается сущность международной миграции труда; рассматриваются показатели оценки международного рынка труда.

Во второй главе «Государственное регулирование и оценка состояния международного рынка труда в России и за рубежом» рассматривается степень государственного регулирования международного рынка труда и произведена оценка состояния Российского и Европейского рынков труда.

В третьей главе «Проблемы, пути из решения и перспективы развития международного рынка труда в России и за рубежом», раскрываются основные проблемы международного рынка труда в России и за рубежом и даны способы их решения. Кроме того, обозначены дальнейшие перспективы его развития в условиях глобализации.

В заключении обобщены результаты исследования и изложены основные выводы, отвечающие задачам, которые были поставлены во введении выпускной квалификационной работы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО РЫНКА ТРУДА

1.1. Понятие и структура международного рынка труда

Международный рынок труда - перемещение (миграция) трудовых ресурсов из одной страны в другую с целью получить работу или трудоустроиться на более выгодных условиях в другой стране [9].

Международный рынок труда — составная часть всемирного хозяйства, представляющая сферу спроса и предложения, а также коммерческого обмена товаров и услуг; система устойчивых товарно-денежных отношений между государствами, предпринимателями, коммерческими организациями, фирмами разных государств, связанными между собой участием в международном разделении труда [9].

Главная составная часть рынка труда - развитие взаимодействия между совокупным предложением, которое охватывает всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, и спросом, как общую потребность экономики в наемной рабочей силе.

Главная задача рынка труда - обеспечение оптимальной мобильности трудоспособного населения и удовлетворения спроса и предложения на рабочую силу.

Чтобы достичь эту задачу международный рынок труда осуществляет следующие функции:

1. Обеспечение конкурентной среды среди субъектов рынка труда.
2. Установление равновесных ставок заработной платы.
3. Содействие занятости населения.
4. Удовлетворение интересов субъектов рынка труда.

Формирование международного рынка труда происходит двумя путями: во-первых, через миграцию рабочей силы и капитала и, во-вторых, через постепенное слияние национальных рынков труда, в результате чего

устраняются юридические, этнические, культурные и другие препятствия между ними. Становление и развитие международного рынка труда является свидетельством того, что сейчас интеграционные процессы не только охватывают экономическую и технологическую сферы, но и все динамичнее втягивают в свою орбиту социальные и трудовые отношения, которые также приобретают глобальных характеристик [12].

При всей схожести развития экономик и социальных сфер развитых стран политика занятости в каждой из этих стран привела к формированию разных моделей рынка труда. Это разнообразие моделей можно свести к 2-м основным типам: внешний (или профессиональный) и внутренний рынки труда.

Внешний рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами. Внутренний основан на движении кадров внутри предприятия, либо когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды. Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут быть использованы разными фирмами. Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать на других предприятиях, т.к. они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Кроме того, особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия.

Таким образом, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров по сравнению с внутренним рынком труда, где движение кадров осуществляется преимущественно внутри предприятия.

Тенденции в экономическом развитии, которые приводят к сокращению продолжительности рабочего времени, вызывают к жизни новую форму функционирования рынка труда - гибкий рынок труда [20].

Структурная перестройка экономики, сокращение удельного веса занятости в промышленности и увеличение сферы услуг с ее возможной организацией нестандартных форм занятости, непрерывное обновление

материальной базы производства, постоянное изменение объема и структуры спроса на товары и услуги изменили потребности предприятий в количестве и качестве рабочей силы. Жесткая регламентация условий труда у работников на стандартных режимах занятости стала препятствием гибкости производства, ведет к снижению конкурентоспособности предприятия. Становлению гибкого рынка труда способствовали и социальные факторы: меняющиеся потребности работников в условиях труда на протяжении трудовой жизни, необходимость в периодическом обновлении знаний, расширение профессионального профиля, возможность выбора подходящего режима рабочего времени [18].

Структуру международного рынка труда можно представить следующим образом:

1. Государственные службы занятости.
2. Негосударственная система занятости.
3. Кадровые службы предприятий и фирм.
4. Общественные организации и объединения, социальные и общественные фонды.
5. Информационные механизмы.
6. Нормативно-правовая база.

Что касается информационных механизмов и нормативно-правовой базы, то они обеспечивают условия функционирования рынка труда, а также взаимосвязь между работодателями и инфраструктурой рынка труда, с одной стороны, и инфраструктурой рынка труда и потенциальными работниками - с другой стороны.

Инфраструктура рынка труда, действуя в определенном социально-экономическом и политическом пространстве, находится под влиянием внешней и внутренней среды. Причем эти факторы оказывают не прямое, а опосредованное влияние, меняя, прежде всего качественные и количественные характеристики рынка труда, факторы его формирования.

Также в структуре международного рынка труда выделяются два значительных сегмента (табл. 1.1):

Таблица 1.1

Сегменты международного рынка труда

Рынок труда		
Первый сегмент		Второй сегмент
Рынок первичных независимых рабочих мест.	Рынок первичных подчиненных рабочих мест	Рынок вторичных рабочих мест
Работники, имеющие высшее и среднее специальное образование, административно-управленческий персонал, высококвалифицированные рабочие (например, директора, менеджеры, администраторы)	Рабочие средней квалификации, административно-вспомогательный персонал, инженерно-технические работники (например, техники)	Неквалифицированные рабочие, работники обслуживания, низшие категории служащих (например, клерки, официанты, прислуга, сезонные рабочие, низшие категории служащих)

Источник: [15].

Согласно таблице 1.1, первый сегмент международного рынка труда охватывает рабочую силу, которая характеризуется относительно постоянной занятостью, стабильностью трудовых навыков, высоким уровнем квалификации и зарплаты, а также достаточно четкой иерархией квалификации. Это вообще привилегированный слой работников из развитых стран, а также стран со средним уровнем развития (Сингапур, Тайвань, Гонконг). Следует вспомнить и другой, правда немногочисленный, слой занятых в различных международных организациях (ООН, специализированных органах ООН, Международном валютном фонде, ВТО, ЮНЕСКО и др.).

Наем работников в такие организации происходит на исключительно международной основе и, как правило, на основе только профессиональной компетенции. Этот рынок труда имеет определенную тенденцию к расширению учитывая диверсификацию международных связей и обострения глобальных проблем [15].

Второй сегмент международного рынка труда формирует рабочая сила, которая исходит из районов мира с относительно низким уровнем экономического развития. Среди этих работников необходимо выделить специфический отряд так называемой нелегальной рабочей силы, немалые потоки которой направляются в страны постиндустриальной модели хозяйства,

в частности в США и страны Европейского Союза. Хотя на сегодня официальной статистики по учету нелегальной трудовой миграции не существует, авторитетные эксперты утверждают, что в США ежегодно нелегально иммигрирует около 300 тыс. лиц при общей численности нелегалов 4 млн человек, а в странах Западной Европы нелегалов (в основном выходцев из Северной Африки и Азии) - более 5 млн.

Структуру современного международного рынка труда можно представить следующим образом (табл. 1.2):

Таблица 1.2

Сегменты международного рынка труда

	Покупатели рабочей силы			
	ТНК	Средние и мелкие предприятия развитых стран	Предприниматели развивающихся стран	Международные организации
Продавцы рабочей силы				
Привилегированные работники	x		x	
Информационные работники, программисты	x			x
Специалисты средней квалификации	x	x		x
Высококвалифицированные группы рабочих Сингапура, Гонконга, Тайваня	x		x	
Ученые, научные работники	x			x
Рабочая сила, поставляемая районами с низким уровнем развития	x	x	x	
"Экспортные рабочие" стран Азии			x	
Нелегальные рабочие		x	x	
Женская рабочая сила (молодые незамужние женщины)	x	x	x	
Экологические "беженцы"			x	
Рабочие мигранты	x	x		

Источник: [15].

На основе таблицы 1.2, можно сделать следующие выводы:

1. На рынке труда востребованы следующие сегменты рабочей силы: информационные работники, программисты, специалисты средней квалификации, ученые, научные работники, рабочая сила, поставляемая районами с низким уровнем развития.

2. ТНК нуждаются во всех видах рабочей силы, кроме экспортных рабочих стран Азии, нелегальные рабочие, экологических "беженцев".

3. На международном уровне большой спрос на: информационных работников, программистов, специалистов средней квалификации, ученых, научных работников.

4. На средних и мелких предприятиях развитых стран преобладают: специалистами средней квалификации, рабочей силой, которая поставляется районами с низким уровнем развития, нелегальные рабочие, женская рабочая сила (молодые незамужние женщины), рабочие мигранты.

5. На предприятиях развивающихся стран преобладает: привилегированные работники, высококвалифицированные группы рабочих Сингапура, Гонконга, Тайваня, рабочая сила, поставляемая районами с низким уровнем развития, экспортные рабочие" стран Азии, нелегальные рабочие, женская рабочая сила (молодые незамужние женщины), Экологические "беженцы".

Таким образом, разные сегменты и рабочие специальности играют важную роль в функционировании международного рынка [15].

Исходя из критерия минимума числа компонентов, можно выделить следующие компоненты, которые обходимы для функционирования структуры международного рынка труда:

1. Субъекты рынка труда (наемные работники, работодатели, государство).

2. Экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами (законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка).

3. Рыночный механизм (спрос, предложение рабочей силы, цена рабочей

силы, конкуренция).

4. Безработица и социальные выплаты, связанные с ней.

5. Рыночная инфраструктура.

Все компоненты рынка труда в совокупности обеспечивают сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный выбор деятельности, на определенную социальную защиту [17].

По уровням и субъектам управления совокупный рынок труда можно сегментировать следующим образом:

1. Общенациональный рынок труда.

2. Региональный (в разрезе административно-территориальных образований).

3. Локальные рынки труда (в разрезе предприятий и организаций).

В зависимости от преобладающего вида мобильности - межфирменного (территориального) или внутрифирменного, различают два вида общенационального рынка труда:

Первый вид ориентирован на территориальное перемещение рабочей силы (между предприятиями или фирмами), где фирмы комплектуются персоналом со стороны, выбирая уже подготовленных работников нужной профессии и квалификации. Основная форма подготовки персонала - ученичество. (Рынок труда США, Англии).

Второй вид - рынок труда, сориентированный на внутрифирменное движение работников. Подготовка кадров проходит внутри фирмы в соответствии со структурой рабочих мест и стратегией развития предприятия. (Рынок труда Японии, Франции).

Общенациональные и региональные рынки труда можно сегментировать по отраслевому (по видам деятельности) и профессионально-квалификационному признакам.

Отраслевой разрез рынка труда представляет собой совокупную общественную потребность в рабочей силе отраслей народного хозяйства,

обеспеченную реальными рабочими местами.

Профессионально-квалификационная структура совокупного рынка труда может рассматриваться, с одной стороны, как потребность производства в работниках определенного уровня образования и профессиональной подготовки, с другой - как потребность экономически активного населения в рабочих местах, соответствующих уровню его подготовки.

Таким образом, международный рынок труда представляет собой перемещение (миграцию) трудовых ресурсов из одной страны в другую с целью получить работу или трудоустроиться на более выгодных условиях в другой стране. Так же международный рынок труда не может рассматриваться отдельно от национального рынка труда, т.к. является продолжением, совокупностью национальных рынков труда.

1.2. Миграция как основная составляющая международного рынка труда

Миграция рабочей силы - это перемещение трудоспособного населения, вызванное причинами экономического характера из одной страны в другую. В зависимости от того, пересекаются ли при этом границы страны, различают миграцию внутреннюю и внешнюю [16].

Внутренняя миграция приводит к перемещению трудовых ресурсов между регионами страны или между городом и селом, но численность населения страны при этом не меняется.

Внешняя миграция влияет на численность населения страны, увеличивая ее на количество людей, которые переселились в данную страну (иммигранты), и, уменьшая на количество людей, которые выехали за пределы данной страны (эмигранты).

Международная миграция существует в различных формах [16]: трудовая, семейная, рекреационная, туристическая. Миграция носит добровольный характер. Но истории известны факты принудительной

миграции (доставка черных рабов на Американский континент).

Причинами трудовой миграции являются факторы экономического, культурного, экологического, политического, национального, религиозного, расового, психологического, гуманитарного, правового порядка:

1. Разный экономический уровень развития отдельных стран.
2. Рабочая сила перемещается из стран с низким уровнем жизни в страны с наиболее высоким уровнем.
3. Объективно возможность миграции появляется вследствие национальных различий в условиях зарплаты за ту или иную профессиональную деятельность.
4. Наличие национальных различий в размерах заработной платы.
5. Существование органической безработицы в развивающихся странах (в последнее время это явление распространено и в постсоциалистических странах).
6. Международное движение капитала и функционирование международных корпораций.

Выделяют следующие виды трудовой миграции [14]:

1. Безвозвратная, при которой мигранты выезжают на ПМЖ в принимающей стране.
2. Временно-постоянная, когда миграция ограничена сроком пребывания в стране въезда от 1 года до 6 лет.
3. Сезонная миграция, которая связана с кратковременным (в пределах года) въездом для работы в тех отраслях хозяйства, которые имеют сезонный характер (с/х и сфера услуг).
4. Маятниковая (челночная, приграничная) – ежедневный переезд из одной страны в другую и обратно.
5. Нелегальная (незаконный въезд в страну в поисках работы или прибытие в нее на законных основаниях с последующим нелегальным трудоустройством).

6. "Утечка умов" – это односторонняя миграция научно-технических

кадров в рамках мирового хозяйства в преимущественно промышленно развитые страны, ведущая к утрате квалифицированных специалистов стран-доноров (ученых, "звезд" спорта).

Для стран-экспортеров и стран-импортеров миграция приносит следующие преимущества и недостатки (табл. 1.3):

Таблица 1.3

Преимущества и недостатки стран, участвующих в международной миграции труда

	Позитивные	Негативные
Страна-экспортер рабочей силы	1. Приобретение работником новой квалификации	1. Потеря квалифицированной рабочей силы
	2. Сокращение дефицита платежного баланса	2. Усиление зависимости от иностранного спроса не только на товары, но и на рабочую силу
	3. Ослабление напряжения на внутреннем рынке труда	3. Переориентация капитальных вложений с освоения производственных ресурсов на потребление
	4. Облегчение структурной перестройки производства	4. Рост инфляции
Страна-импортер рабочей силы	1. Облегчение структуры региональных сдвигов	1. Блокирует внедрение трудосберегающей технологии
	2. Содействие вертикальной мобильности местных работников	2. Осложняет ситуацию на внутреннем рынке рабочей силы
	3. Снижение стоимости рабочей силы, общих издержек, связанных с сокращением численности рабочей силы	3. Увеличиваются расходы на содержание безработных иностранцев и их семей
	4. Торможение роста цен, благодаря склонности иностранных работников к сбережениям	
	5. Повышение качества рабочей силы путем отбора более молодых, квалифицированных работников	

Источник: [15].

В теории свободное движение рабочей силы между странами приводит к выравниванию заработной платы и увеличению валового продукта в мире в целом, но основные выгоды от миграции рабочей силы достаются

принимающим странам. Они складываются из экономии на подготовку специалистов, стоимости продукции и услуг, создаваемой иммигрантами в стране пребывания, поступлений от налогообложения. Иммигранты более молоды, чем население в среднем, и они финансируют часть социальных расходов постоянных жителей более пожилых возрастов [16].

После Второй мировой войны заметным моментом стало вовлечение в международную трудовую миграцию сотен тысяч представителей интеллигенции («утечка умов»). Направленное притяжение интеллектуальной международной миграции в США было одним из факторов выдвижения этой страны в качестве ведущей мировой державы. Другими «получателями» умов являются Франция, Великобритания, Германия, Австралия, Канада, Швеция и др.

По оценкам, чистый выигрыш для США от привлечения в страну одного «среднего» ученого-гуманитария составляет 230 тыс. долл., ученого в области общественных наук - 235 тыс., инженера - 253 тыс., врача - 646 тыс. долл. В результате общий выигрыш достигает десятков миллиардов долларов. Прибыль, получаемая Канадой в процессе эксплуатации умов эмигрантов, в 7 раз больше объемов ее помощи развивающимся странам. В Великобритании выгоды от привлечения иностранных специалистов в 3 раза превышают размеры ее экономической помощи странам Азии и Африки [18].

В то же время страны, поставляющие мигрантов (страны-экспортеры рабочей силы) получают мигрантские переводы в качестве своеобразной платы за трудовые ресурсы, которые влияют на платежные балансы стран происхождения, создавая дополнительный, а иногда основной источник валютного дохода. Денежные переводы мигрантов только по официальным каналам в 2014 г. оценивались в 226 млрд. долл., причем 62 % из них шли в развивающиеся страны, прежде всего в Индию, Турцию, Египет. Подобные переводы получают в заметных размерах и развитые страны - Италия, Португалия, Испания, Греция. Из стран с переходной экономикой к крупным

получателем переводов мигрантов относятся Китай, Грузия, Армения, Таджикистан.

Одновременно для посылающих стран миграция имеет и негативный эффект. Эмиграция, особенно квалифицированных кадров, может подорвать перспективы их собственного развития, хотя поддержание связей с родиной часто способствует развитию технологии, капитала, навыков, передаваемых мигрантами особенно при возвращении [28].

Можно выделить два основных вида международной миграции труда:

1. Международная переселенческая миграция.
2. Международная трудовая миграция.

Исторически первоначально преобладала переселенческая миграция населения, т.е. такая миграция, в результате которой сформировалась значительная часть населения США, Канады, Австралии и некоторых других стран. Она предполагала перемещение мигрантов через границы государств и перемену места жительства навсегда.

Международная трудовая миграция - это перемещение трудоспособного населения между государствами под влиянием сугубо экономических причин, то есть в поисках заработка. В отличие от переселенческой миграции, она предполагает сохранение постоянной связи мигранта со своей родиной [20].

В мире существует несколько центров международной трудовой миграции. Рассмотрим их более подробно. В Западной Европе работают несколько десятков миллионов иностранных рабочих (в начале XXI в. иностранные рабочие составляли 18 % рабочей силы в Швейцарии, 10 % - в Австрии, 9 % - в Германии, 6 % - во Франции). В США ежегодно въезжают от 500 до 800 тыс. человек (с членами семьи), в Канаде - около 200 тыс. человек. Наряду с этими традиционными центрами международной трудовой миграции в последние десятилетия возникли новые центры:

1. Нефтедобывающие арабские страны (Саудовская Аравия, Ливия, ОАЭ, Кувейт, Катар, Бахрейн) притягивают рабочую силу из других арабских и азиатских государств. Поставщиками рабочей силы для них выступает

население более бедных арабских стран (Египта, Йемена, Иордании, Судана, Палестины) и азиатских стран (Индии, Пакистана, Бангладеш, Шри-Ланки), а в последнее время - Филиппин, Таиланда, Южной Кореи и др. и даже Европы. Здесь масштабы использования иностранной рабочей силы в абсолютных выражениях до 30 млн. человек. Саудовская Аравия, Ливия, Кувейт и ОАЭ используют до 90 % всей рабочей силы, поступающей в регион. При этом в Кувейте, Катаре и ОАЭ иностранцы занимают до 80 % рабочих мест в стране, в Саудовской Аравии, Бахрейне более 40 % рабочей силы - иммигранты, в Омане - 34 %. При этом иностранцы получают работу на достаточно ответственных участках, в том числе и на государственной службе, что в целом нетипично для использования иностранной рабочей силы в мире. Так, иностранцы могут в муниципальной полиции получать звания до капитана включительно. Но особенно большое число иностранных работников используется в строительстве и сфере услуг. В то же время все иностранцы трудятся на временной основе и по окончании контрактного срока уезжают на родину, а на смену им приходят новые мигранты. Правительства стран Ближнего и Среднего Востока препятствуют их ассимиляции. Так, за 17 лет в Саудовской Аравии получили подданство всего 5,5 тыс. иностранцев, т.е. ежегодно немногим более 300 человек.

2. Сравнительно новый центр образовался в XX в. на юге Африки. Официальные данные свидетельствуют о том, что в качестве легально завербованных, иностранных работников ЮАР ежегодно получает примерно 250 тыс. человек. Столько же шахты и рудники ЮАР поглощают в год в нелегальном порядке. География вовлечения рабочей силы из глубин африканского континента расширяется.

3. Следующий центр находится в Латинской Америке. Только в конце XX в. было завербовано в Аргентину, Бразилию и Венесуэлу из Уругвая, Чили, Боливии не менее 8 млн. иностранных рабочих.

4. Другой центр расположен в Юго-Восточной Азии и Австралии. Среди мигрантов миллионы филиппинцев, пакистанцев, южнокорейцев,

индонезийцев и др.

По данным ЭКОСОС, в 2015 г. общее число мигрантов превысило до 240 млн. Их географическое расположение таково: 165 млн. из них прибыло из развитых стран, основная доля приходится на США. При этом 75 млн. мигрантов приехали из развивающихся стран: из Азии - 51 млн., из Африки - 17 млн., из Латинской Америки - 7 млн [22].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в настоящее время старые рынки труда в развитых странах теряют свое влияние, на смену им приходят более молодые в перспективно развивающихся странах, то есть может произойти, а может и уже произошла переориентация движения трудовых ресурсов.

В настоящее время в общем объеме современной международной миграции преобладает трудовая миграция. Первоначально международная трудовая миграция имела стихийный характер. Но затем принимающие страны попытались ввести ее в организационные рамки. Так, уже в конце 19-начале 20 вв. в Германии, Франции, Швейцарии широко был распространен временный найм иностранных рабочих на определенный срок, предусматривающий их обязательную депортацию, т.е. их выезд обратно на родину. В Соединенных Штатах Америки с конца 19 в. был введен контроль за иммиграцией [24].

В настоящее время практически все страны мира активно воздействуют на процессы экспорта и импорта рабочей силы. Государственное регулирование направлено на то, чтобы получить максимальный эффект от положительных последствий международной миграции, и свести к минимуму отрицательные последствия этого явления как для стран-доноров, так и для стран-реципиентов.

Таким образом, можно сделать вывод, что международная трудовая миграция является неотъемлемой частью международного рынка труда. Изначально, являясь стихийным явлением, международная трудовая миграция с каждым годом становится все более значимым фактором для мировой экономики и международного рынка труда в частности.

1.3. Методология и методы оценки международного рынка труда

Сфера труда – важная и многоплановая область экономической и социальной жизни общества. Она охватывает и рынок рабочей силы, и непосредственное использование этой рабочей силы в общественном производстве. Принципиальной особенностью рынка труда является то, что его составляющими являются непосредственно живые люди, которые не только выступают носителями рабочей силы, но и наделены различными специфическими социальными, культурными, психофизиологическими особенностями. Данные особенности оказывают огромное влияние на мотивацию и степень трудовой активности людей и отражаются на состоянии рынка рабочей силы в целом [20].

Рынок труда представляет собой систему, в которой взаимодействуют субъекты собственности на факторы производства – средства производства и рабочую силу, происходит стоимостная оценка разнокачественной рабочей силы, формируются объем и структура спроса на труд и ее предложение. Рынок труда занимает специфическое положение в системе рыночных отношений, так как его формирование и функционирование имеет исключительно важное социально-экономическое значение. Спрос и предложение рабочей силы обеспечивают размещение экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально-квалификационном разрезах.

Для оценки международного рынка труда необходимо найти нужные показатели и правильно истолковать их. Далее подробно изучим перечень показателей, который будет использоваться в следующей главе для анализа международного рынка труда:

1. Уровень безработицы. Показывает долю людей без работы среди всего экономически активного населения. Он рассчитывается как отношение численности безработных определенной возрастной группы к численности

экономически активного населения соответствующей возрастной группы и выражается в процентах (1.1):

$$u = \frac{U}{L} * 100\% , \quad (1.1)$$

где u — уровень безработицы;

U — число безработных;

L — рабочая сила (занятые и безработные).

2. Экономически активное население. Это та часть населения, которая предлагает свой труд для производства товаров и услуг и включает в себя занятых и безработных (1.2):

$$L = \text{Занятые} + \text{Безработные} , \quad (1.2)$$

где L — экономически активное население

3. Уровень занятости. Показывает долю людей, имеющих работу среди всего экономически активного населения. Рассчитывается как отношение работающих к числу экономически активного населения (1.3).

$$p = \frac{\text{Количество работающих}}{\text{Количество трудоспособных}} * 100\% , \quad (1.3)$$

где p — уровень занятости.

4. Средний возраст занятых в экономике. Рассчитывается по формуле простой средней (1.4):

$$N = \frac{\sum_{n=1}^n X_n}{n} , \quad (1.4)$$

где N - средний возраст занятых в экономике;

X – возраст работника;

n – число работников.

5. Распределение по уровню образования, возрасту и полу;

6. Коэффициент пенсионной нагрузки. Данный коэффициент определяет степень загруженности трудоспособного населения людьми, вышедшими на пенсию. Рассчитывается как отношение числа пенсионеров к общему числу трудоспособных лиц (1.5):

$$P = \frac{\text{Количество пенсионеров}}{\text{Количество трудоспособных}}, \quad (1.5)$$

где P – коэффициент пенсионной нагрузки.

7. Средний уровень заработной платы. Обозначает, сколько работающий в среднем зарабатывает за месяц. Рассчитывается по формуле (1.6):

$$S = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}, \quad (1.6)$$

где S – средний уровень заработной платы;

X – сумма заработной платы в месяц;

n – число месяцев.

8. Число мигрантов, как эмигрантов, так и иммигрантов, пересекающих территории независимых стран.

9. Доля длительно безработных. Показывает число людей, которые не работают более 12 месяцев, среди всех безработных. Рассчитывается как отношение количества безработных, не работавших более 12 месяцев, к общему числу безработных и выражается в процентах (1.8):

$$u = \frac{\text{Количество безработных более 12 месяцев}}{\text{Общее количество безработных}} * 100\%, \quad (1.8)$$

где u – доля длительно безработных

Эти показатели призваны дать количественную характеристику рынку труда. Все они будут использованы в следующей главе, и с их помощью будет произведена оценка и сделан вывод о состоянии Российского и Европейского рынков труда.

Что бы истолковать полученные данные правильно необходимо использовать определенный подход к анализу рынка труда. Такой подход может быть взят из различных экономических учений.

Существует несколько основных экономических учений, каждая из которых имеет свой собственный подход к толкованию рынка труда [24]:

1. Классический подход.

Согласно данной концепции основным регулятором рынка труда служит цена в данном случае рабочей силы (заработная плата), которая гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения. Таким образом, получается, что в состоянии равновесия на рынке безработица отсутствует.

По мнению экономистов-классиков, полная занятость – это естественное состояние на рынке труда при капиталистическом пути развития. Согласно классической теории совокупное предложение на рынке труда постоянно, а совокупный спрос стабилен, но если бы он упал, то цена бы быстро снизилась. В результате временное превышение предложения устраняется и восстанавливается полная занятость.

Экономисты-классики (А. Смит, Д. Рикардо) в своих трудах обосновали свой вывод о том, что полная занятость - это норма, и её должны поддерживать такие рычаги рыночного регулирования, как ставки процента и эластичность соотношения цен и зарплаты. Любое воздействие государства на систему занятости классики считали негативным фактором, дестабилизирующим конъюнктуру спроса и предложения на рынке рабочей силы, приводящую к дисбалансу в сфере труда наёмных работников [26].

2. Неоклассический подход.

Представители данной экономической школы (А. Маршалл, В. Парето, Д.Б. Кларк), являясь преемниками классиков, в то же время внесли свой огромный вклад в развитие исследования рынка труда. В неоклассической теории рынок труда рассматривается как рынок совершенной конкуренции. Из этого следует, что рыночный механизм приводит в равновесие спрос на труд и

предложение труда за счет гибкости рыночной ставки заработной платы. Спрос на труд неоклассики рассматривают как убывающую функцию реальной ставки заработной платы. При этом рыночная система в состоянии обеспечить полную занятость за счет гибкости реальной ставки [26].

По мнению неоклассиков, причины нарушения равновесия на рынке труда имеют внешний (институциональный) характер. Вмешательство государства и профсоюзов нарушает действие рыночного механизма, препятствуя свободному рыночному ценообразованию (за счет законодательно установленной минимальной заработной платы, выплаты пособий по безработице).

Устойчивое равновесие в условиях полной занятости – один из основных постулатов неоклассической теории. Безработица (т.е. конкуренция за рабочие места) приводит к тому, что рабочие соглашаются работать за меньшую ставку заработной платы, что обеспечит полную занятость. Из неоклассической концепции следует, что цена рабочей силы гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения, а безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие [30].

3. Кейнсианская концепция.

Сторонники кейнсианства рассматривают рынок труда как рынок, находящийся в состоянии постоянного неравновесия. Представители данной экономической школы ставят под сомнение положение об эластичности цен и заработной платы. Влияния профсоюзов, монополий, законодательства о минимальной заработной плате не позволяют говорить об эластичности заработной платы [25].

Цена (заработная плата) по данной концепции не является регулятором рынка, поэтому данный регулятор должен быть привнесен извне. Роль регулятора отводится государству, которое, уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может ликвидировать данное неравновесие. Таким образом, спрос на рабочую силу в данной концепции регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом, иначе – объемом производства.

4. Монетаристский подход.

Монетаристский подход близок к кейнсианскому, так как в основе его лежит невозможность только естественного ценового регулирования рынка труда ввиду наличия установленного минимального уровня заработной платы, сильных позиции профсоюзов, отсутствия всей необходимой информации о наличии вакансий и кандидатов на вакансии. Монетаристами вводится понятие «естественного уровня безработицы», отражающего структурные характеристики рынка труда, делающего цены на нем негибкими, препятствующими нормальному его функционированию, усугубляющими его неравновесие и, стало быть, безработицу.

Для достижения полной занятости монетаристы предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики (учетная ставка центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах центрального банка), что позволит, стимулировать инвестиционную и деловую активность, а, следовательно, повысить занятость [26].

5. Институциональный подход.

Еще один распространенный теоретический подход к механизму функционирования рынка труда представлен школой институционалистов (Дж. Данлоп, Л. Ульман и др.). Основное внимание в ней уделяется анализу профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы. Здесь прослеживается отход от макроэкономического анализа и попытка объяснить характер рынка особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных демографических групп [19].

6. Марксистский подход.

Согласно марксистскому подходу рынок труда – рынок особого рода. Марксисты считают, что только рабочая сила в процессе труда создает стоимость, а все прочие виды ресурсов лишь переносятся на новую стоимость самим трудом. Повышение производительности труда, согласно концепции Маркса, вытесняет рабочих, если не происходит возрастания величины

капитала. В производстве одновременно рабочая сила выталкивается и притягивается. При неизменной величине капитала повышение отношения «капитал - труд» высвобождает рабочих, при неизменности этого отношения расширение объемов производства сопровождается ростом занятости.

Также марксисты полагают, что рынок рабочей силы, подчиняясь общим рыночным закономерностям, имеет существенные особенности, т.к. сама рабочая сила как субъективный фактор производства может активно влиять на соотношение спроса и предложения [19].

Данные учения, дополняя друг друга, дают наиболее общую картину функционирования рынка труда.

Таким образом, используя данные показатели и применив нужные экономические учения для анализа рынка труда, можно будет дать качественную характеристику состояния не только национальных рынков труда, но и их наднациональному образованию – международному рынку труда.

Выводы по первой главе.

Международный рынок труда является важным звеном мирового рынка, т.к. труд является одним из факторов производства. Но, отдельное его рассмотрение от национального рынка труда не представляется возможным, т.к. международный рынок труда сложился из национальных рынков труда всех стран, участвующих в процессах глобализации. Главная задача рынка труда - обеспечение оптимальной мобильности трудоспособного населения и удовлетворения спроса и предложения на рабочую силу.

Чтобы достичь эту задачу международный рынок труда осуществляет следующие функций:

1. Обеспечение конкурентной среды среди субъектов рынка труда;
2. Установление равновесных ставок заработной платы;
3. Содействие занятости населения;
4. Удовлетворение интересов субъектов рынка труда

Так же невозможно рассматривать международный рынок труда без международной миграции труда. Миграция рабочей силы - это перемещение трудоспособного населения, вызванное причинами экономического характера из одной страны в другую. Существует несколько международных центров, притягивающих трудовых мигрантов, некоторые из которых появились совсем недавно. Это говорит о высокой мобильности международного рынка труда и в последнее время наблюдается тенденция к росту трудовых мигрантов, что только увеличит его значимость для мировой экономики.

Показателями, с помощью которых можно дать оценку международного рынка труда, являются: уровень безработицы, число экономически активного населения, уровень занятости, средний возраст занятых в экономике, распределение по уровню образования, возрасту и полу, коэффициент пенсионной нагрузки, средний уровень заработной платы, число мигрантов, доля длительно безработных.

ГЛАВА 2. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО РЫНКА ТРУДА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

2.1. Государственное регулирование рынка труда в России и за рубежом

России на современном этапе требуется разработка и реализация эффективного комплекса мер по рациональному использованию трудовых ресурсов, а также эффективному социальному обеспечению населения, улучшению положения качества жизни людей и устранению всех существенных недостатков. В дополнении, основная деятельность государственного аппарата в рассматриваемой сфере направлена на достижение равновесия в социально-экономических условиях уровня занятости, смягчение последствий безработицы, а также соответствие профессиональной структуры с занятыми в ней рабочими местами [25].

Несомненно, государство является основным регулирующим органом рынка труда, поэтому его деятельность должна быть направлена на предупреждение возникновения проблем на рынке труда и смягчение современной напряженной ситуации.

Выделяются активная и пассивная направления государственной политики в сфере занятости. Учитывая тот факт, что размер пособия по безработице в России чрезвычайно мал и вынуждает безработных заниматься самостоятельным поиском работы или пройти курсы смены квалификации, можно сделать вывод, о том, что ведется активная государственная политика по обеспечению занятости. Суть пассивной политики заключается в том, что выплачиваются повышенные размеры пособий по безработице, и оказываются иные меры материальной помощи людям, находящимся в поиске работы [32].

В России создана основательная правовая база по вопросам регулирования труда и занятости. Так, основные направления политики

российского государства по содействию реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно занятость закреплены в «Законе о занятости населения Российской Федерации», среди которых можно выделить: развитие трудовых ресурсов, повышение мобильности населения, защита национального рынка труда; обеспечение равных возможностей всем гражданам независимо от пола, национальности, социального положения, возраста, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости; поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду; создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека; осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы; поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места; предупреждение массовой и сокращение длительной безработицы; координация деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости; объединение усилий участников рынка труда и согласованность их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения; международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории страны и иностранных граждан на территории России, а также соблюдение международных трудовых норм.

Приведенные направления политики государства, в основном получают свое развитие в других нормативных правовых актах, таких как федеральные и региональные программы содействия занятости населения, а также в коллективных соглашениях с участием органов государственной власти.

В 2012 году Министерство труда подготовило долгосрочную государственную программу «Содействие занятости населения» на 2013-2020

гг., состоящую из трех подпрограмм. В данной программе описаны основные направления государственной политики в сфере занятости и регулирования рынка.

Можно выделить первоочередные задачи государственной политики в сфере реализации программы [26]:

1. Повышение гибкости и эффективности рынка труда.
2. Предотвращение роста напряженности за счет минимизации уровней безработицы.
3. Развитие институтов, рост занятости и эффективности использования труда (в том числе за счет повышения территориальной мобильности трудовых ресурсов).
4. Улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности.
5. Создание условий труда, позволяющих сохранить трудоспособность работающего населения на всем протяжении профессиональной карьеры.
6. Обеспечение сохранения здоровья работников за счет улучшения условий их труд.
7. Создание условий для привлечения иностранной рабочей силы с учетом перспективных потребностей экономики в трудовых ресурсах и принципа приоритетного использования национальных кадров [26].

В рамках этой программы также существует несколько подпрограмм:

1. Подпрограмма «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан», которая в первую очередь, направлена на поддержание социальной стабильности в обществе и содействие трудоустройству граждан, которые испытывают трудности при поиске новой работы. В основном это инвалиды, родители детей-инвалидов, многодетные родители, люди пенсионного и предпенсионного возраста. В рамках данной программы планируется оснастить более 14 тысяч специальных рабочих мест для инвалидов ежегодно. Также в первую подпрограмму включается разработка

мер по выработке оптимального механизма выплаты пособия по безработице и развитие государственной службы занятости населения в качестве эффективного посредника между работодателями и гражданами, находящимися в поиске работы [28].

2. Подпрограмма «Внешняя трудовая миграция» имеет своей целью привлечение квалифицированной рабочей силы с помощью внешней трудовой миграции, обеспечения миграционного прироста и снижение численности иностранных граждан, незаконно осуществляющих трудовую деятельность на территории Российской Федерации. В настоящее время подготовлен законопроект, целью которого является совершенствование механизма определения потребности Российской Федерации в иностранных работниках [28].

3. Третья подпрограмма содержит мероприятия, целью которых будет обеспечение развития самих инструментов регулирования рынка труда, развитие национальной системы квалификации и профессиональных стандартов, повышение минимального размера оплаты труда и рост зарплат. Отдельными пунктами подпрограммы выделяются такие задачи, как: развитие профессиональной мобильности населения; улучшение условий труда работников и снижение общего количества нарушений трудовых прав граждан [29].

В России существенным фактором, влияющим на современный рынок труда, является низкий уровень внутренней мобильности населения [29]. Поэтому Правительство занимается разработкой мер по поддержке трудовой мобильности, например, расширение доступа к информации о вакансиях по всей территории страны и программы содействия переселению в регионы с низкой плотностью населения и нехваткой кадров.

Внутренняя трудовая миграция преимущественно направлена в три субъекта РФ (Москву, Санкт-Петербург и Московскую область). Поэтому в отдаленных субъектах РФ, в первую очередь в Сибирском и Дальневосточном федеральных округах, должны быть разработаны региональные программы,

направленные на реализацию инвестиционных проектов и учитывающие наличие потребности в работниках. Согласно распоряжению Правительства РФ о социально-экономическом развитии Дальнего Востока и Байкальского региона до 2025 года, новые меры стимулирования предполагается разработать для Сибири и Дальнего Востока, которые испытывают отток населения, а также в приграничных районах, в особых экономических зонах и в регионах, где реализуются крупные инвестиционные проекты или развиваются инновационные кластеры. С целью создания более привлекательных условий для переезда, гражданам выдаются компенсационные и иные выплаты [22].

В заключение, необходимо отметить, что в современных условиях необходимость государственного регулирования рынка труда не вызывает никаких сомнений, поэтому для поступательного социально-экономического развития России и ее регионов исполнительным органам власти, прежде всего на местах, следует проводить более активную политику в этой сфере.

Что же касается зарубежного опыта в регулировании рынка труда, давайте изучим Европейский опыт.

На современном этапе в Европейском союзе отсутствует единая политика в области регулирования миграционных процессов. В последние годы вопрос гармонизации миграционной политики все чаще поднимается на форумах ЕС [40].

Политика регулирования рынка труда в Европейском Союзе включает в себя следующие направления:

1. Мнения правительств в отношении уровней иммиграции и эмиграции.
2. Предоставление доступа в страну высококвалифицированным мигрантам.
3. Допуск в страну низкоквалифицированных мигрантов.
4. Воссоединение семей.
5. Интеграция и натурализация мигрантов.
6. Беженцы и лица, ищущие убежище.
7. Мигранты, не имеющие надлежащего статуса.

8. Миграции студентов.

9. Двусторонние, региональные и международные инициативы в области международной миграции.

Приоритетные меры по регулированию рынка труда в ЕС [40]:

1. Недопущение нелегальной миграции и борьба с ней.

2. Утверждение государственного перечня специальностей (вакансий), в соответствии с которыми должен осуществляться прием на работу.

3. Удержание квалифицированных специалистов и поощрение к возвращению на родину.

4. Согласование миграционной политики на наднациональном и региональном уровнях.

5. Адаптационная политика.

6. Получение права на двойное гражданство и др.

Основной механизм, ограждающий внутренний рынок труда от мигрантов, включает два переходных периода [39]. Смысл переходного периода обуславливается:

1. Временными рамками, определяющими различные условия приема мигрантов по срокам и по странам («старые» и «новые» государства – члены Союза).

2. Ограничениями (заблаговременное получение разрешения на работу и оформление трудовых отношений).

В странах ЕС важное место в государственном регулировании занимают механизмы адаптации мигрантов [39]. Основное значение в этом процессе придается языковой подготовке и специальным курсам по интеграции. Во Франции действует «контракт по приему и интеграции», включающий лингвистическую подготовку, изучение особенностей жизни и закрепление за мигрантом «социального куратора». В Германии образована специальная «Служба первичной консультации по вопросам миграции». Все расходы осуществляются за счет государства.

Главной общей чертой современной миграционной политики в рамках ЕС, помимо уничтожения барьеров на пути миграции внутри ЕС граждан ЕС и граждан других развитых стран, является тенденция создания барьеров на пути иммиграции и движения внутри ЕС граждан третьих развивающихся стран [40].

Анализ основных направлений политики ЕС (охрана границы ЕС, высылка нелегалов, уголовное преследование торговцев людьми и предпринимателей, использующих рабский труд, меры против фиктивных браков, информационный обмен и визовая политика, защита прав жертв торговцев, особенно детей) выявляет комплексный подход ЕС к феномену нелегальной иммиграции.

Кроме того, проблему нелегальной иммиграции невозможно решить вне общего развития иммиграционной политики, а также и пространства свободы, безопасности и правосудия в целом.

Создание общих, хотя и минимальных стандартов, правил и процедур в рамках пространства, взаимное признание судебных решений, гармонизация основ уголовного законодательства государств-членов - все эти меры непосредственным образом способствуют укреплению такого важного направления, как противодействие нелегальной иммиграции [38].

В мае 2014г. комиссия ЕС представила новые предложения против использования труда нелегальных иммигрантов, охарактеризовав свою инициативу как составную часть массированного удара по нелегальной иммиграции. Новое законодательство основывается на трех главных принципах. Во-первых, вводятся новые административные требования, которые работодатели должны будут выполнить, прежде чем нанимать иностранцев. Во-вторых, предполагается гармонизация процедуры рассмотрения судебных исков против нарушителей. В-третьих, в планы Комиссии также входит увеличение с 2% до 10% количества компаний, которые подвергаются ежегодной проверке на предмет выявления случаев использования нелегального труда.

В настоящее время данные вопросы остро встали перед всеми странами. Ведутся горячие дискуссии по созданию новых, соответствующих изменившейся ситуации механизмов управления миграцией, в первую очередь законодательных.

Вместе с тем оптимизация миграционной политики в Европе невозможна без решения вопросов, связанных с социально-психологической, культурно-языковой адаптацией иммигрантов [38].

Таким образом, можно сделать вывод, что не только в России, но и в зарубежных странах, в ЕС в частности, государство оказывает огромное влияние на национальные рынки труда, с целью их регулирования. Это говорит о высоком уровне значимости этих рынков для экономик стран.

2.2. Оценка состояния Российского рынка труда

В настоящее время изучение рынка труда в Российской Федерации является одним из основных направлений на различных уровнях государственной службы.

В связи с кризисными явлениями в экономике с 2014 года, обусловленными внутриэкономическими и геополитическими факторами, рынок труда России претерпевает болезненные трансформации. Внешнеэкономические условия и слабая динамика экономического роста ведут к существенному охлаждению рынка труда. Вызовы со стороны эффективности труда, качества трудовых ресурсов и потребности в них оказывают давление на занятость и спрос на труд [27].

Современный российский рынок труда имеет ряд достаточно значимых для жизни общества проблем: отсутствие мотивации в профессиональной сфере, низкая оплата труда и пособий, высокий уровень безработицы и постоянное сокращение рабочих мест в связи неблагоприятной экономической обстановкой. Минимальная заработная плата в стране находится на очень низком уровне, значительно ниже, чем в развитых странах ближнего и дальнего

зарубежья. Сегодня практически отсутствует стимулирование профессионального развития сотрудников и неработающих специалистов. Все эти недостатки, а также ряд других проблем оказывают значительное влияние на благосостояние и уровень жизни населения [27].

Рассмотрим особенности развития российского рынка труда более подробно и обратимся к актуальной статистике, с целью выявления значительных проблем в данной сфере.

Во-первых, в России наблюдается достаточно высокий уровень безработицы. Экономическая практика показывает, что достижение полной занятости и повышения экономической эффективности общественного производства в современных условиях невозможно. Это можно объяснить тем, что главным фактором экономического роста является научно-техническая революция, выступающая одновременно и фактором повышения уровня безработицы, представленной в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Уровень безработицы в России в 2011-2015 гг., %

Год	2011	2012	2013	2014	2015
Уровень безработицы, %	6,5	5,5	5,5	5,2	5,6

Источник: [56].

На основе данных представленных в таблице 2.1, можно сделать вывод, что уровень безработицы в период с 2012 по 2015 год находился, примерно, на одном уровне и составлял в 2015 г. 5,6%.

Общая численность безработных, классифицируемых в соответствии с критериями МОТ, более чем в 4,4 раза превысила численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости

населения. Таким образом, официальная статистика относительно рынка труда достаточно далека от истинных значений [31].

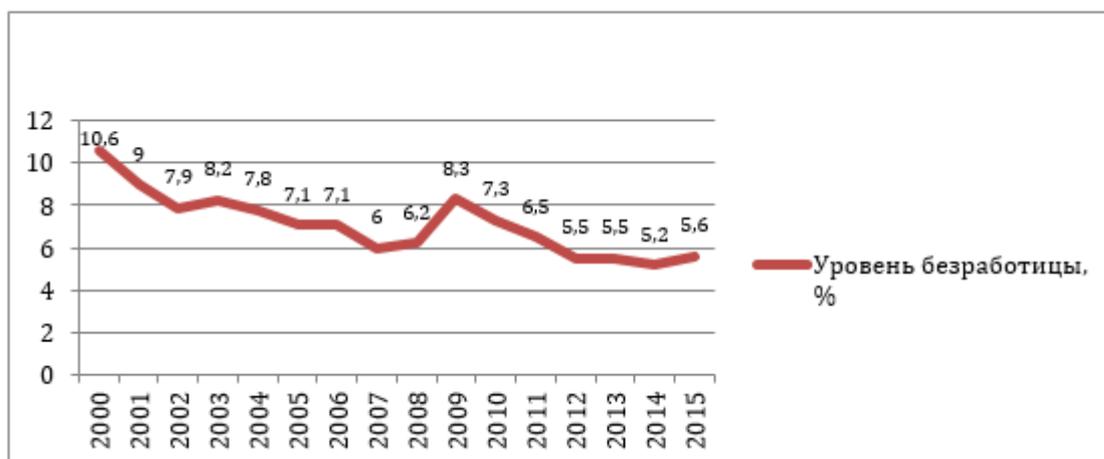


Рис. 2.1 Динамика уровня безработицы в России в 2000-2015 гг., %

Источник: [56].

По данным официальной статистики, уровень безработицы с каждым годом снижается (рис. 2.1). По данным исследования, количество безработных в России в начале 2016 года увеличилось только на 0,4% по сравнению с началом прошлого 2015 года, однако уровень безработицы все равно находится на нижнем уровне за период с 2000 по 2015гг.

Так же одним из важных показателей для рынка труда, является средний возраст занятых в экономике (табл.2.2).

Таблица 2.2

Средний возраст занятых в экономике РФ в 2010-2014 гг., лет

Год	2010	2011	2012	2013	2014
Средний возраст занятых в экономике	39,2	39,7	40	40,3	40,4

Источник: [56].

Проанализировав таблицу 2.2, можно сделать вывод о постепенном старении занятых в экономике РФ, каждый год средний возраст увеличивается примерно на 0,2 года. Так же средний возраст занятых в экономике составляет около 40 лет.

Следует учесть то, что в последнее время наметилось увеличение незанятости среди выпускников высших учебных заведений. Несомненно,

сегодня важной составной частью рынка труда являются молодые специалисты, но и здесь существует ряд причин, препятствующих их трудоустройству, например, требуемый опыт работы от 1 года до 3 лет; низкая заработная плата и отсутствие социальных гарантий. В сентябре 2015 года среди безработных городских жителей числилось 31,6% россиян от 15 до 24 лет, по данным Росстата. У 20–24-летних этот показатель составляет 13,5%, а к 25–29 годам падает до 4,6%.

Еще одним инструментом для оценки состояния рынка труда служит величина прожиточного минимума и пособий по безработице. Их значения представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Размер прожиточного минимума и пособия по безработице в 2014-2016 гг., руб.

Год	Прожиточный минимум (для трудоспособного населения), руб.	Минимальная величина пособия по безработице, руб.	Максимальная величина пособия по безработице, руб.
2014	8283	850	4900
2015	10404	850	4900
2016	10524	850	4900

Рассчитано по данным [56].

Негативизм порождают неудовлетворительные условия предоставления пособий по безработице и их низкий уровень: от 850 руб. до 4 900 руб. при прожиточном минимуме 10524 руб. в 2016 году (табл. 2.3).

Низкий уровень пособий по безработице выступает отличительной чертой рынка труда в России. Правительство РФ решило ускорить процесс мотивации, и не увеличивать уровень пособий, несмотря на высокую инфляцию и уменьшение реальных доходов, что не позволит безработному «сидеть на пособиях» и не искать новое рабочее место [26].

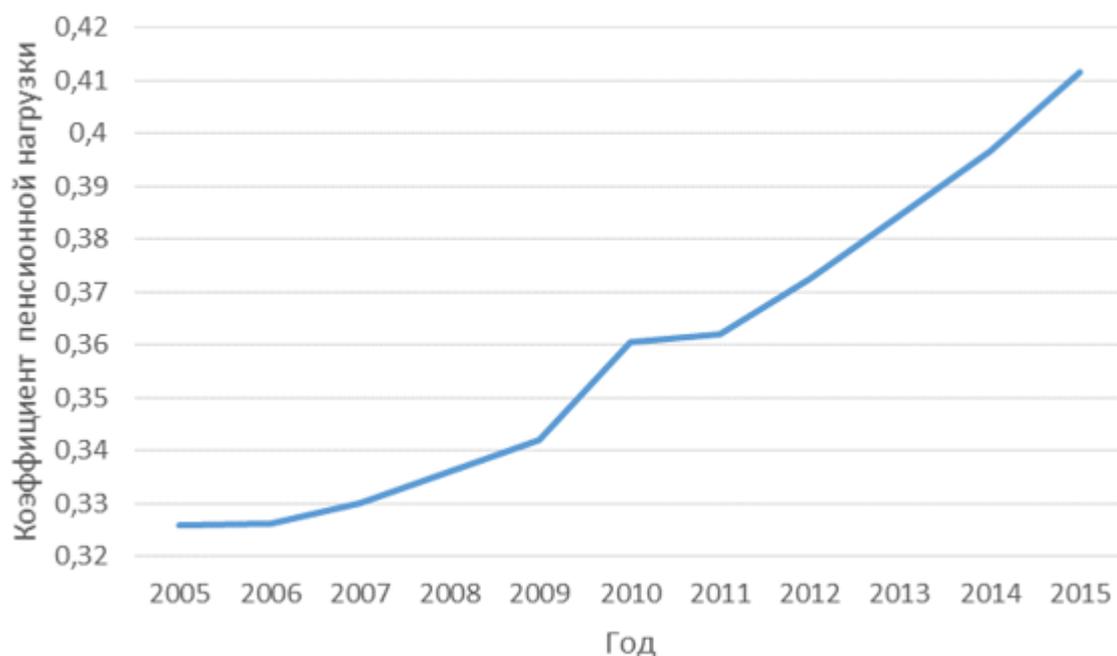


Рис. 2.2. Динамика коэффициента пенсионной нагрузки в 2005-2015 гг.,%
Рассчитано по данным [56].

Актуальной остается проблема старения населения, которая приводит к увеличению демографической нагрузки пожилыми на трудоспособное население (рис. 2.2).

Так же, существуют закрепившиеся тенденции, среди которых размывание границ между официальной и теневой занятостью, расширение теневой занятости и выплаты неофициальной заработной платы. В России сформирован и существует значительный сектор теневой экономики, который по разным подсчетам может составлять порядка 40% производимого ВВП. Многие работники трудоустроены неофициально, или получают заработную плату «в конверте», что усложняет подсчет реального уровня занятости и средней заработной платы. Официальная статистика по заработной плате представлена в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Средняя заработная плата по месяцам в 2013-2016 гг., руб.

Месяц/год	2013	2014	2015	2016
Январь	26840	29535	30929	32660

Окончание табл. 2.4

Февраль	26620	29255	31325	33873
Март	28693	31486	32642	35501
Апрель	30026	32947	34377	36497
Май	29723	33272	34380	37270
Июнь	30986	33726	35395	38447
Июль	30229	32515	33901	35888
Август	29226	30763	32176	35405
Сентябрь	29346	31929	32911	35843
Октябрь	30069	32439	33357	35749
Ноябрь	30290	32546	33347	36195
Декабрь	39648	41985	43408	47554

Источник: [56].

Неблагоприятная экономическая ситуация в России привела к значительному падению курса национальной валюты. Анализ сведений по отчетам Росстата показывает ежегодное увеличение средних начисленных заработных плат на 8-11% (табл. 2.4). Указаны суммы до вычета налогов, поэтому чистая зарплата составит минимум на 13% меньше, то есть около 28 315 на конец 2014 года.

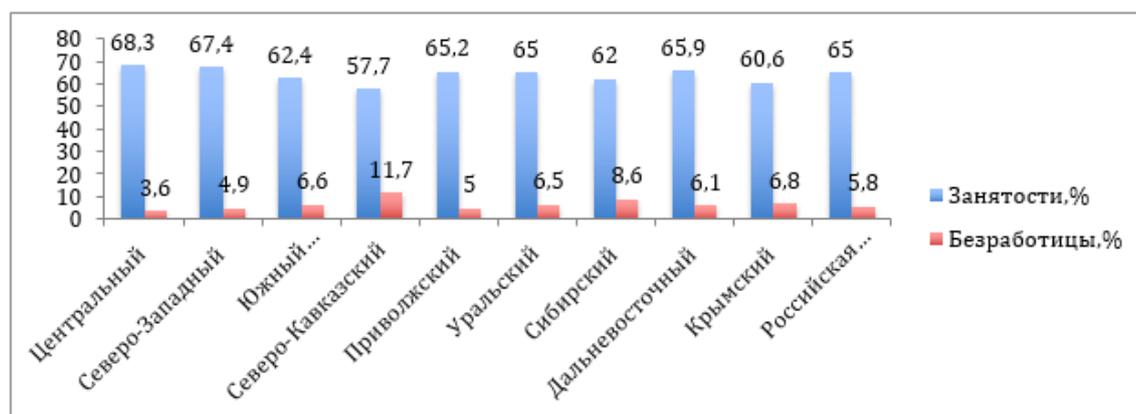


Рис. 2.3. Уровень безработицы и занятости по регионам РФ в 2015 году, %

Источник: [56].

Глубокая территориальная дифференциация занятости - до 2 раз различается уровень безработицы в депрессивных и экономически активных регионах (рис. 2.3). Такое различие в уровнях безработицы по регионам объясняется степенью деловой активности, сохранившимися у населения навыками самостоятельного хозяйствования. Самый низкий уровень безработицы в ноябре 2015 г. - январе 2016 г. был зафиксирован в Центральном федеральном округе – 3,6 %, а самый высокий – в Северо-Кавказском федеральном округе – 11,7 %. Среди регионов самый высокий уровень безработицы был зафиксирован в Республике Ингушетия, Чеченской Республике. Не стоит исключать показатели плотности населения в стране по регионам. Самым густонаселенным регионов России является город Москва с населением 12,3 млн. человек, что составляет 8,4% от общей численности населения России, далее Санкт-Петербург и Московская область. Уровень заработной платы в этих регионах выше, что привлекает людей, но в то же время на одно рабочее место приходится гораздо больше претендентов.

В России наблюдается большой поток беженцев и иммигрантов, растущий год от года, которые едут в страну с целью получения работы, тем самым забирая свободные места у местного населения. Официальные данные по международной миграции представлены в таблице 2.5.

Таблица 2.5

Международная миграция РФ за 2012-2015гг., чел.

	2012	2013	2014	2015
Прибыло в РФ - всего	417681	482241	590824	598617
В том числе из стран СНГ	363955	422738	529448	536157
Выбыло из РФ - всего	122751	186382	310496	353233
В том числе в страны СНГ	95572	147853	259213	298828

Источник: [56].

Основную долю трудовых мигрантов представляют граждане стран СНГ (табл. 2.5). Они на должном уровне не владеют русским языком, преимущественно не имеют профессии и образования, поэтому не могут внести свой вклад в развитие экономики.

Проанализировав состояние рынка труда в России можно сделать вывод о наличии серьезных проблем на данном рынке. Низкие зарплаты, рост числа безработных, старение работающего население и увеличение пенсионной нагрузки являются последующими причинами слабости экономики. Поэтому, государству необходимо оперативно решить проблемы Российского рынка труда.

2.3 Оценка состояния Европейского рынка труда

В 2016 г. Европейская Комиссия опубликовала ежегодное Обследование роста, прогнозирующее для 2017 г. рост ВВП в 2% и рост занятости – 0,9%. Однако даже такой весьма умеренный прогноз вызывает сомнения ряда исследователей. Начать естественно необходимо с показателей динамики безработицы за последние шестнадцать лет, представленных на рисунке 2.4.

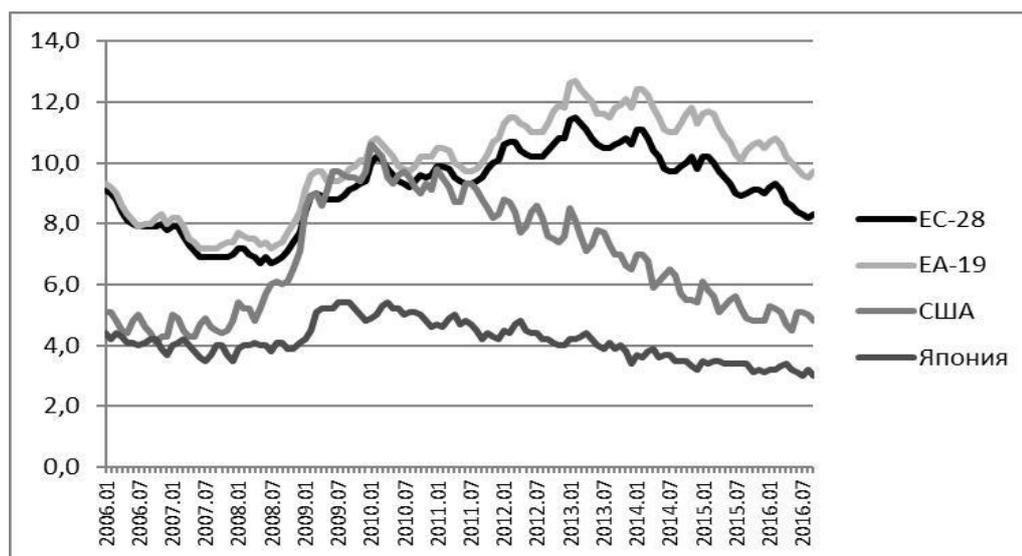


Рис. 2.4 ЕС-28, Еврозона-19, США и Япония: уровень безработицы за период 01.2006 г. – 09.2016 г., %

Источник: [57].

Достаточно наглядно видно, что до кризиса 2008 г. при всех различиях уровней безработицы, траектории ее динамики для ведущих регионов постиндустриального мира были схожи. Финансово-экономический кризис является в этом смысле некоторым рубежом, положившим конец наблюдаемым ранее процессам, по крайней мере на среднесрочную перспективу. В этом смысле показатели Евросоюза по безработице продолжали расти вплоть до 2013 г. и только в последние два года начали демонстрировать положительную динамику. Так, по последним доступным на момент написания данным Евростата, в апреле 2016 г. в ЕС-28 насчитывалось 21,2 млн безработных (в том числе в ЕА-19 – 16,4 млн чел.). За год численность безработных снизилась на 2,09 млн и 1,3 млн соответственно. В целом пока преждевременно говорить об устойчивости данной тенденции, тем более что уровень безработицы еще не достиг предкризисного уровня (ЕС-28 – 8,7%, ЕА-19 – 10,2% в апреле 2016 г.). Да и в годовом выражении снижение составило менее 1%.

Сложность ситуации на европейских рынках труда проявляется в невозможности выдвижения кардинальных предложений по ее нормализации, отражает отсутствие единых подходов в условиях углубляющейся дифференциации условий национальных экономик и, соответственно, рынков труда. Принципы, заложенные в основополагающие документы ЕС, зачастую приходят в противоречие с современными реалиями, ростом противоречий и периодическими попытками нахождения если не баланса, то хотя бы компромисса для различных национальных интересов стран-членов ЕС [38].

В таблице 2.6 представлен один из важных показателей рынка труда – средний возраст занятых в экономике.

Таблица 2.6

Средний возраст занятых в экономике ЕС-28 в 2012-2016 гг., лет

Год	2012	2013	2014	2015	2016
Средний возраст занятых в экономике	41,6	41,9	42,2	42,4	42,6

Источник: [57].

Согласно данным, представленным в таблице 2.6, из года в год наблюдается тенденция старения работающего населения в странах ЕС, что является причиной роста пенсионной нагрузки и соответственно отрицательно влияет на экономику ЕС.

По сравнению с остальными развитыми регионами и странами ситуация на рынках труда стран Евросоюза может рассматриваться как наиболее неустойчивая. Намечившееся снижение уровней безработицы в странах-членах ЕС порождает несколько преждевременный оптимизм в ряде обобщающих работ, особенно разработанными соответствующими подразделениями Еврокомиссии либо подготовленными по ее заказу. Однако не следует упускать из вида, что более 21 млн мужчин и женщин (8,6% рабочей силы в ЕС-28) в мае 2016 г. продолжали оставаться безработными (хотя показатель и снизился до уровня мая 2009 г.). Как следует из публикуемых данных на первые места по минимальному уровню безработицы вышли Чехия и ФРГ (по 4,5%), Мальта и Великобритания (по 5,1%). Самая высокая безработица сохраняется в Греции (24,1%) и Испании (19,8%). Правда, за год и в этих странах она несколько снизилась, особенно в Испании (с 23,6%), но, тем не менее, продолжает оставаться рекордной [39].

Рассмотрим данные по безработице более подробно. В таблице 2.7 представлена структура безработицы.

Таблица 2.7

ЕС-28 Безработица. 2010–2015 гг., %

ЕС-28	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Уровень безработицы (15–74)	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2	9,4
молодежь (15–24)	21,0	21,5	23,1	23,5	21,9	20,3
основные (25–49)	8,6	8,7	9,5	9,9	9,4	9,0
пожилые (55–64)	6,9	6,8	7,4	7,7	7,3	7,0
малоквалифицированные (15–64)	16,1	16,7	18,7	19,7	18,9	17,8
среднеквалифицированные (15–64)	9,1	9,0	9,7	10,0	9,4	8,8
высококвалифицированные (15–64)	5,5	5,6	6,2	6,5	6,1	5,7
граждане (15–64)	9,2	9,2	10,0	10,4	9,8	9,2
неграждане (15–64)	16,7	16,8	17,8	18,0	16,4	16,2
Мужчины	9,7	9,6	10,4	10,8	10,1	9,3
Женщины	9,6	9,8	10,5	10,9	10,3	9,5
Длительно безработные (% безработных)	40,0	43,0	44,5	47,3	49,5	49,9

Источник: [57].

Данные, представленные в таблице 2.7, демонстрируют достаточно конкретную картину того, что европейская безработица представляет с высоты птичьего полета и какие незначительные изменения произошли за 2010–2014 гг. Конечно, с 2015 г. происходит ее общее сокращение, в том числе и для молодежи. Но для основной и пожилой групп занятых были характерны противоположные тенденции. Одновременно до 2013 г. происходил рост безработицы для квалификационных групп. И это затрагивало, прежде всего, малоквалифицированных работников. Только с 2014 г. данный рост стал замедляться. Схожая картина наблюдалась и в отношении динамики безработицы граждан и не граждан, находящихся в странах пребывания.

При анализе динамики безработицы в ЕС необходимо учитывать, что в странах, входящих в зону евро динамика снижения уровня безработицы еще менее впечатляющая. Следует особо подчеркнуть и крайнюю дифференциацию стран по данному базовому показателю от Чехии и ФРГ до Греции и Испании. При этом одним из наиболее наглядных показателей слабости европейских рынков труда является продолжающий возрастать уровень застойной или длительной безработицы (как правило, продолжительностью более 12 мес.). Длительная безработица в определенном плане выступает общим знаменателем целого букета проблем. Рост длительной безработицы не только показатель слабой экономической активности, но и снижения мобильности/оборота кадров, роста депрессивных зон в сфере трудовых отношений.

Так же стоит уделить внимание величине прожиточного минимума и пособий по безработице, данные по которым представлены в таблице 2.8.

Таблица 2.8

Величина прожиточного минимума и пособия по безработице в среднем в ЕС-28 в 2014-2016 гг., евро.

Год	Прожиточный минимум (для трудоспособного населения)	Минимальная величина пособия по безработице	Максимальная величина пособия по безработице

Окончание табл. 2.8

2014	850	345	2500
2015	900	345	2500
2016	1000	345	2500

Источник: [57].

Согласно таблице 2.8 величина прожиточного минимума в странах Европы постепенно растет, однако пособия остаются на вполне приемлемом уровне для выживания. Но, не стоит забывать, что в каждой стране ЕС свой уровень жизни, так например, в Болгарии прожиточный минимум составляет 185 евро, а в Люксембурге почти 2000 евро.

Последние полные данные по рынку труда на основе ежегодных обследований рабочей силы (Labour force survey, LFS) относятся к 2015 г. Все остальные данные являются предварительными и расчетными. Что касается 2015 г., то европейский рынок труда все еще находился под влиянием экономического кризиса, хотя и стали проявляться признаки восстановления, о которых речь шла выше (снижение безработицы). Вместе с тем не произошло перелома ситуации с дивергенцией национальных рынков труда [39].

Важным показателем для оценки рынка труда является уровень заработной платы. Поэтому, рассмотрим среднюю почасовую величину зарплаты в странах Европы в 2015г. Данные представим в таблице 2.9.

Таблица 2.9

ЕС: расчетные почасовые затраты на рабочую силу в 2015г., евро

Страна	2015 г.
ЕС – 28	25,0
Еврозона – 19	29,4
Бельгия	39,1
Болгария	4,1
Чехия	9,8
Дания	41,2
Германия	32,2
Эстония	10,3
Ирландия	30,0
Греция	14,1

Окончание табл. 2.9

Испания	21,2
Франция	35,1
Хорватия	9,6
Италия	28,1
Кипр	15,7
Латвия	7,1
Литва	6,8
Люксембург	36,3
Венгрия	7,9
Мальта	13,2
Нидерланды	34,0
Австрия	32,4
Польша	8,6
Португалия	13,4
Румыния	4,9
Словения	15,8
Словакия	10,0
Финляндия	33,0
Швеция	37,4
Великобритания	29,7
Норвегия	51,2

Источник: [57].

Так, согласно таблице 2.9 в 2015 г. средние по ЕС-28 затраты на оплату труда составляли 25,00 евро и 29,40 евро в зоне евро (ЕА-19) в час. Что же касается дифференциации по странам, то, как и во многих других случаях, мы сталкиваемся с широким разбросом стартовых показателей: от EUR 4,1 в час в Болгарии до EUR 51,2 в час в Норвегии.

Немаловажное значение для понимания общей ситуации на рынке труда и в сфере занятости в особенности играет динамика рабочих мест, их создание, замещение освобождающихся, ликвидация устаревших и ликвидация предприятий и организаций. Движение рабочих мест позволяет увидеть и качественные сдвиги, изменение их структуры. В частности, вызывает повышенный интерес проблема вымывания среднедоходных (и, как считается, среднеквалифицированных) позиций при переменной динамике движения высококвалифицированных и низкоквалифицированных рабочих мест и соответствующих профессий и групп работников [39].

По данным Еврофонда число профессионально-отраслевых групп колеблется от 400 до 2000 в зависимости от размеров страны. Однако лишь ограниченное число профессий аккумулирует значительные контингенты работников. Так, в среднем по ЕС во всего лишь 11 профессионально-отраслевых группах сконцентрирована четверть всех занятых, а половина – в примерно 60 профессиях. Крупнейшая из этих групп – работники розничной торговли (12 млн. чел.) и преподаватели в сфере образования (9,6 млн чел.) характеризуется стабильной занятостью последние три года (2013–2015 гг.). Крупнейшие потери рабочих мест наблюдались в строительном секторе. Относительно хорошо увеличивалась численность рабочих мест в сервисе, прежде всего в верхних зарплатных группах (медики) и нижних – обслуживающий персонал (personal service workers in food and beverage service activities) [40].

В исследовании Еврофонда представлены данные и по наиболее быстро растущим и сокращающимся профессионально-квалификационным группам. Вполне закономерно, что наиболее быстрыми темпами (+10%) росла численность работников в информационно-коммуникационном секторе и бизнес-администрировании (+9,2%). Сокращения в наибольшей мере затронули банковских операционистов (-5,3%), строителей (-5,2%) и продавцов в оптовой торговле (-5,0%).

Все это – явные последствия мирового кризиса и затянувшейся рецессии и сопутствующей рационализации производственных процессов.

Таким образом, можно сделать вывод, что страны Евросоюза сейчас испытывают проблемы на национальном рынке труда. Медленные темпы сокращения безработицы и ее относительно высокий уровень, особенно среди молодежи являются отголосками мирового кризиса 2008 года. Так же стоит отметить и старение работающего населения Европы, но это, похоже, проблема уже многих стран и регионов. Но что касается социальной защиты безработных, то здесь Европа уверено держит планку социальной защиты.

Выводы по второй главе.

Рынки труда являются важными элементами в экономиках России и Евросоюза. Именно поэтому правительства этих стран оказывают большое влияние на их развитие. В России и Европе принято несколько долгосрочных программ с целью стабилизации и улучшения ситуации на рынках труда. В России, например, одна из программ направлена на повышение внутренней мобильности трудового населения, а в Европе на адаптацию мигрантов.

Евросоюз всегда являлся важным партнером России, при этом эти страны граничат между собой. Но, у них существует очень много отличий и национальный рынок труда не является исключением. Уровень безработицы в Европе выше, чем в России. Однако уровень пособий и зарплат явно выше в Европе. Что касается общего - оба региона страдают от одной и той же проблемы – рост среднего возраста работающих. Это приводит к росту пенсионной нагрузки на работающих и негативно сказывается на экономике стран.

В целом, нужно сказать, что национальные рынки труда России и Европы оправляются от последствий кризиса 2008г. Но действуют они по-разному. Если в России используется метод мотивации безработных через низкие пособия, то в Европе используется модель противоположная российской. Она заключается в больших пособиях по безработице, компенсирующих эффект замещения от создания высокооплачиваемых рабочих мест.

ГЛАВА 3. ПРОБЛЕМЫ, ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО РЫНКА ТРУДА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

3.1. Пути решения проблем международного рынка труда в России и за рубежом

Проблемы, ставшие перед Россией и зарубежными странами в области рынка труда, имеют много общего, поэтому рассмотрим их в обобщенном порядке.

Многие международные организации бьют тревогу относительно международного рынка труда. Так, международная организация труда тоже не стала исключением. В 2016 г. МОТ представила доклад «Перспективы занятости и социальной защиты в мире в 2016 году: меняющийся характер занятости»

В докладе отмечается, что в странах, где трудится 84% всей мировой рабочей силы, $\frac{3}{4}$ работников трудятся по временным или краткосрочным трудовым договорам, в условиях неформальной занятости, без какого-либо договора или заняты неоплачиваемым семейным трудом. В современном мире наблюдается отход от стандартной модели занятости, при которой люди получают заработную плату как наемные работники в рамках трудовых правоотношений с нанимателями, имеют стабильные рабочие места и трудятся в течение полного рабочего дня. Стандартная модель занятости все меньше используется в современной сфере труда, так как на условиях, соответствующих этой модели, трудоустраивается менее одного из четырех работников [27].

В докладе МОТ отмечается, что стандартная форма занятости в среднем оплачивается выше, чем другие формы труда. Работники, занятые на условиях неполного рабочего дня, и временные работники, как правило, живут в бедности и социальной изоляции. Новые технологии и изменения в

организации труда и производства являются ключевыми факторами, вызывающими сдвиг в сфере трудовых отношений и распространении новых форм занятости. Однако большинству работников сегодня все труднее вписаться в стандартную модель занятости [27].

Сегодня более 60% всех работников работают без какого-либо трудового договора. Большинство из них являются самозанятыми или выполняют работу в рамках домохозяйств в развивающихся странах. Важно отметить, что даже среди наемных работников лишь менее половины (42%) работают по постоянному договору [35].

Несмотря на рост числа работающих по найму, они составляют всего половину общей численности. При этом показатели по регионам существенно разнятся. Так, в развитых экономиках и в странах Центральной и Юго-Восточной Европы по найму трудятся примерно восемь из десяти работников, в то время как в Южной Азии и странах Африки и к югу от Сахары этот показатель приближается к двум из десяти. В мире идет рост занятости на условиях неполного рабочего дня, особенно среди женщин. В большинстве стран, по которым МОТ проанализировала данные, отмечается, что в период с 2009 по 2013 г. рост числа рабочих мест на условиях неполного рабочего времени опережал рост числа рабочих мест на условиях полного рабочего времени.

«Эти новые данные указывают на то, что мир труда все более диверсифицируется», — отмечает Генеральный директор МОТ Гай Райдер. В некоторых случаях нестандартные формы занятости могут помочь людям закрепиться на рынке труда. Однако эти новые тенденции также отражают широко распространенную нестабильность рынка труда, затрагивающую сейчас множество работников во всем мире. Наблюдаемый сегодня отход от традиционных трудовых отношений к более нестандартным видам занятости зачастую связан с ростом неравенства и уровня бедности во многих странах. Более того, эти тенденции усугубляют риск сохранения порочного круга «низкий глобальный спрос — низкие темпы создания рабочих мест».

В докладе подчеркивается важность признания значимости регулирования вопросов труда для защиты работников (особенно вовлеченных в нестандартные формы занятости) от произвола и несправедливого обращения со стороны работодателя, поскольку уровень защиты занятости снизился со времени глобального экономического кризиса в 2008 г.

В докладе МОТ отмечаются и другие проблемы, с которыми столкнулся мировой рынок труда:

1. Замедление темпов роста занятости. Так, на глобальном уровне рост занятости с 2011 г. остановился примерно на 1,4% в год. В развитых экономиках и странах Европейского Союза рост занятости составил в среднем лишь 0,1% в год по сравнению с 0,9% в период с 2000 по 2007 г.

2. Дальнейшее увеличение неравенства в доходах. Так, сейчас 10% наиболее богатых людей получают от 30 до 40% всех доходов, тогда как 10% беднейших — лишь от 2 до 7%. Это подрывает веру в правительства и повышает риски социальных волнений и конфликтов. Данная проблема приобретает особенно острый характер в странах и регионах, где безработица среди молодежи высока или быстро увеличивается.

3. Сокращение занятости женщин. Около 73% глобального дефицита рабочих мест в 2014 г. вызвано сокращением занятости женщин, которые сегодня составляют примерно 40% общей численности рабочей силы в мире.

4. Глобальный дефицит рабочих мест. Это оказывает существенное прямое влияние на совокупный объем заработной платы: потери заработной платы в мире составили 1218 трлн долл. США. Это соответствует примерно 1,2% всего ежегодного объема мирового производства и приблизительно 2% всего мирового объема потребления[34].

5. Замедление темпов роста заработной платы. Помимо сокращения общего объема заработной платы в мире, из-за глобального дефицита рабочих мест на совокупный объем заработной платы серьезно влияет также замедление темпов ее роста. Так, в развитых экономиках и странах Европейского Союза медленные темпы роста заработной платы в период кризиса и посткризисный

период привели в 2013 г. к сокращению совокупного объема заработной платы в регионе на 485 млрд долл. США.

6. Увеличение числа работников с неполной занятостью. В 86 странах, на долю которых приходится 65% глобальной занятости, более 17% работников работали на условиях неполного рабочего дня менее 30 часов в неделю. Доля женщин, занятых в условиях неполного рабочего дня, составила 24% по сравнению с 12,4% среди мужчин.

7. Низкая доля работников оплачивающих пенсионные взносы. Сегодня в мире системой пенсионного обеспечения охвачены 52% работников, тогда как среди самозанятых этот показатель составил лишь 16%. Примерно 80% работников с постоянными трудовыми договорами выплачивают взносы в пенсионные фонды, тогда как среди работников с временными трудовыми договорами таких всего 51%.

8. Растущая безработица. Серьезным последствием глобального экономического кризиса является растущая с 2008 г. безработица. По оценкам экспертов МОТ, к 2019 г. количество безработных увеличится на 11 млн человек. Для сравнения: в 2014 г. в мире насчитывалось 201 млн безработных, что на 31 млн больше, чем в 2008 г. когда начался мировой экономический кризис. Как прогнозируют эксперты МОТ, в 2017 г. работу будут искать еще 3 млн человек, а далее армия безработных будет увеличиваться в течение четырех лет ежегодно на 8 млн. человек. Чтобы решить проблему трудоустройства для такого количества безработных, нужно создать, по меньшей мере, 280 млн рабочих мест к 2019 г [34].

9. Рост доли длительно безработных. По данным МОТ, в развитых экономиках треть безработных не работали 12 и более месяцев.

10. Безработица среди молодежи. Наиболее уязвимой категорией в условиях глобального экономического кризиса оказалась молодежь. Сегодня во всем мире 74,5 млн молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет — безработные. Это почти на 1 млн больше показателя, отмеченного годом ранее. Глобальная безработица среди молодежи достигла 13%, что почти в три раза выше уровня

безработицы среди взрослых. Стоит отметить, что показатель соотношения безработицы среди молодежи к безработице среди взрослых достиг своего исторического максимума. Уровень молодежной безработицы особенно высок на Ближнем Востоке и в Северной Африке, а также в ряде стран Латинской Америки. В 2014 г. 35% молодежи в развитых странах, в частности в США и ЕС, не могли работу найти более полугода. То, что многие молодые люди оказываются в условиях длительной безработицы в самом начале трудового пути, может весьма негативно сказаться и на их карьере, и на долгосрочной перспективе.

11. Дефицит квалифицированных работников. Многие рабочие места уже сегодня требуют компетенций, которыми соискатели не обладают. По разным оценкам, в 2020 г. мир столкнется с дефицитом квалифицированных работников, спрос на которых будет превышать предложение на 40 млн человек. Наиболее остро эта нехватка будет касаться инженерно-технических специальностей, что создаст проблемы не только для компаний, работающих в сфере высоких технологий, но и для всей мировой экономики. Параллельно будут происходить и другие процессы, такие как стремление к экономии на труде высокооплачиваемых квалифицированных специалистов, полная или частичная его замена машинами и механизмами, падение спроса на неквалифицированный труд и на работников с образованием не выше школьного.

Из проблем представленных выше для международного рынка труда в целом, можно выделить те, которые характерны для российского и европейского рынков труда:

1. Замедление темпов роста занятости. Россия и Европа ещё не до конца оправились от кризиса 2008 года и это все еще мешает росту занятости в этих странах.

2. Дальнейший рост неравенства в доходах.

3. Дефицит рабочих мест. Об этой проблеме говорят и европейские и российские политики. Различные государственные программы направлены на решения этой проблемы.

4. Замедление темпов роста заработной платы.

5. Увеличение числа работников с неполной занятостью. Это одно из последствий дефицита рабочих мест.

6. Рост доли длительно безработных. Особенно остро эта проблема стоит в странах Европейского союза. Одна из причин – высокие пособия по безработице.

7. Безработица среди молодежи.

Так же стоит отметить, что совокупное позитивное воздействие таких факторов, как рост заработной платы, потребления и инвестиций, по мнению авторов доклада МОТ, позволило бы преодолеть дефицит рабочих мест, что помогло бы увеличить глобальный ВВП на 3,7 трлн долл. США [24].

Кроме того, ситуация с занятостью несколько улучшилась в США и Японии, но остается сложной в ряде стран с развитой экономикой, особенно в Европе. Сложной ситуация с занятостью сохраняется в странах Латинской Америки, в арабских и африканских странах. Здесь особенно актуальна проблема незащищенной занятости и работающих бедных. С 2012 г. количество незащищенных в правовом отношении работников увеличилось на 27 млн человек. А во всем мире от этой проблемы страдают 1,44 млрд, три четверти из них трудятся в двух регионах — Южной Азии и Африке. Восточная Азия старается решать эту проблему. Так, если доля незащищенных занятых в регионе составляла в 2007 г. 50,2%, то к 2019 г. она должна снизиться до 38,9%.

Удовлетворительно решить проблему перелива рабочей силы из одной страны в другую не удастся до тех пор, пока будет существовать так называемая «социальная ступенька» между государствами по уровню и качеству жизни. Пока в Испании будет выгоднее работать, чем в Португалии, португальцы будут ездить на работу в Испанию, как это происходит сегодня.

До тех пор, пока заработная плата на Украине будет в разы ниже, чем в Португалии, украинцы будут искать работу в Португалии. Пока российскому предпринимателю будет выгоднее брать на работу мигрантов-нелегалов, нежели соотечественников, он будет нанимать нелегалов, платить им «черную» зарплату и договариваться с контролирующими структурами. До тех пор, пока условия жизни в Таджикистане, Киргизии, Узбекистане не будут соответствовать уровню жизни в России, будут разрастаться «покровские овощебазы» [22].

Последствия дисбалансов на рынке труда и состояние конкурентоспособности большинства стран будут весьма серьезными. Национальным правительствам компаниям уже сейчас необходимо принимать меры, если они хотят предотвратить серьезные последствия для своих экономик.

Для решения всех этих проблем, связанных с международным рынком труда можно применить следующие шаги:

1. Преодоление экономической неопределенности с целью повысить объем инвестиций и темпы создания рабочих мест. Для этого необходимо, особенно в развитых странах, разработать более согласованные и предсказуемые политические планы, принять меры по увеличению доходов для расширения и активизации спроса, ускорить реализацию финансовых реформ с целью восстановления столь необходимой функции банковского сектора, как поддержка инвестирования и кредитования для малых и средних предприятий.

2. Большая координация макроэкономической политики. Для этого необходимо повысить глобальный спрос и активизировать создание новых рабочих мест. Директивным и координационным органам, таким как Евросоюз и G20, необходимо стараться избегать политики в духе «разори соседа». Необходимо в большей мере координировать политические меры с целью вновь сбалансировать глобальный рост и способствовать формированию его многополярных механизмов. Растущая покупательная способность среднего

класса во многих развивающихся странах — позитивный процесс, способный в будущем стать движущей силой мировой экономики.

3. Стараться преодолеть растущее несоответствие навыков работников потребностям рынка труда. Кризис занятости — это в большей части процесс циклический. Однако директивным органам необходимо решать углубляющие кризис структурные проблемы, например проблемы несоответствия навыков и профессий работников потребностям рынка труда. Правительства должны более активно заниматься развитием профессиональных навыков и переподготовкой кадров, бороться всеми имеющимися в их арсенале средствами и методами с растущей безработицей. Не менее важны меры по возврату работников на рынок труда и консультирование по вопросам трудоустройства. Развивающиеся страны должны продвигать структурные изменения в своей экономике, а там, где аграрный сектор обеспечивает большое число рабочих мест, рекомендуется повышать производительность труда.

4. Принять срочные и масштабные меры по занятости молодежи, поскольку в настоящее время существует большой риск формирования потерянного поколения.

Программу действий по преодолению кризиса в сфере занятости предлагают так же специалисты Всемирного банка. Эта программа предусматривает три этапа:

1. Обеспечение политических основ, включая макроэкономическую стабильность, благоприятную деловую среду, инвестиции в человеческий капитал и верховенство закона.

2. Тщательно проработанная и продуманная политика в сфере труда позволит обеспечить на базе экономического роста возможности для трудоустройства, однако такого рода меры должны дополняться более широким подходом к созданию рабочих мест, который не ограничивался бы только рынком труда.

3. Национальные правительства должны в стратегическом плане определить, какие виды занятости способны внести наибольший вклад в ее развитие, и также устранить препятствия, не позволяющие частному сектору создавать новые рабочие места.

Таким образом, последствия глобального экономического кризиса вызвали глубокие трансформации мирового рынка труда, усилив его нестабильность и нарастающие дисбалансы. Только глубокие исследования, позволяющие рассмотреть все аспекты и проблемы эволюции мирового рынка, помогут разработать эффективные меры по преодолению кризиса мирового рынка труда, которые должны оперативно принять на вооружение правительства всех стран для решения проблем международного рынка труда.

3.2. Перспективы развития международного рынка труда в России и за рубежом в условиях глобализации

Процессы глобализации, развертывающиеся в мировой экономике, оказывают существенное воздействие как на рынки труда отдельных стран мира, так и на процессы перемещения трудовых ресурсов между странами — международную трудовую миграцию. Данное воздействие многогранно и неоднозначно, поэтому следует отдельно выделить направления, по которым оно происходит.

Как известно, процессы глобализации в мировой экономике включают интенсификацию международной торговли и межстранового перемещения капитала в различных его формах, распространение деятельности транснациональных хозяйствующих субъектов на все новые страны, прогрессирующее объединение национальных финансовых рынков и дальнейшее развитие финансовой сферы мировой экономики. В свою очередь, рост объемов и значения мировой торговли и иностранных инвестиций, появление новых возможностей финансирования деятельности компаний приводят к расширению рынков, способствуют более эффективному распре

делению мировых производственных и финансовых ресурсов, что благоприятствует увеличению мирового производства, а вслед за ним, при прочих равных обстоятельствах, и занятости [9]. Таким образом, один из наиболее очевидных эффектов воздействия глобализации на рынки труда всех стран мира — это создание условий для роста спроса на трудовые ресурсы и сокращение их вынужденной незанятости (безработицы).

В то же время не следует забывать о такой важной характеристике процессов глобализации, как принципиальная асимметричность выгод и рисков (издержек) глобализации для отдельных стран. Прогнозируемое благотворное воздействие на занятость в масштабе мирового хозяйства в целом отнюдь не означает ту же направленность воздействия глобализации на рынок труда данной отдельно взятой страны. Дело в том, что неизбежное повышение степени открытости национальных экономик приводит к более интенсивной конкуренции отечественных компаний с зарубежными [17].

Если последние при этом обладают явными сравнительными преимуществами, то в данных секторах экономики определенной страны становятся неизбежными стагнация и сокращение уровня производства, что влечет за собой негативные последствия для занятости. Также известно, что прямые и портфельные инвестиции, способные при благоприятных условиях повысить уровень занятости, концентрируются в основном в развитых государствах и ограниченном числе наиболее успешных стран с развивающимися рынками и избегают наименее развитых стран. Наконец, глобализация мировой финансовой сферы влечет за собой в современных условиях и усиление ее неустойчивости с ростом масштабов международных финансовыми кризисов, которые, затрагивая реальный сектор экономики, неизбежно отражаются на уровне занятости. Отсюда вытекают очевидные риски для национальных рынков труда, обусловленные участием страны в процессах глобализации.

Гибкий эффективно функционирующий рынок труда является важнейшей составляющей инновационной экономики. Вместе с тем современное развитие

экономики невозможно без продуктивной занятости, являющейся производной от эффективно функционирующего гибкого рынка труда, позволяющего оперативно реагировать на экономические вызовы [31].

Перспективы развития международного рынка труда в России можно сформулировать следующим образом:

1. Переход к инновационной экономике (реструктуризация и диверсификация отраслей экономики) приведет к изменению сложившейся структуры занятости населения, будет сопровождаться сокращением неэффективных рабочих мест, перераспределением работников по секторам экономики, расширением сферы услуг, развитием инновационных направлений деятельности и возникновением новых направлений занятости. В этих условиях рынок труда позволит стимулировать создание новых эффективных рабочих мест, включая гибкие формы занятости, повысить их оборачиваемость.

2. Процессы глобализации экономики обострят конкуренцию на рынке квалифицированной рабочей силы. Наблюдаемые в западноевропейских странах негативные демографические тенденции приведут к росту спроса в этих странах на рабочую силу из государств - участников СНГ, в том числе из Российской Федерации. В этой связи важное значение в рамках развития интеграции российской экономики в мировое хозяйство будет иметь конкуренция на международном рынке труда стран - экономических лидеров. Такая конкуренция будет приводить как к повышению требований (в области заработной платы, социальных льгот и гарантий, безопасных условий труда и т.д.) работников к рабочим местам в Российской Федерации, так и к обострению проблемы сокращения совокупного предложения рабочей силы на рынке труда.

3. В долгосрочной перспективе проблема сокращения совокупного предложения рабочей силы на рынке труда будет усугубляться сокращением совокупного предложения на рынке труда из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте (за 2007 - 2020 годы более чем на 10 процентов), что тем не менее в условиях адекватного роста производительности

труда при переходе к инновационной экономике не должно стать ограничивающим фактором ее развития.

4. Внедрение системы мониторинга и прогнозирования. Обоснованности выбора наиболее эффективных мер политики на рынке труда будет способствовать внедрение системы мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда, в том числе профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения трудовых ресурсов с учетом изменения демографической ситуации и сложившейся структуры профессионального образования.

В то же время инновационная экономика невозможна без понятных и прозрачных правил функционирования рынка труда и трудовых отношений, для соблюдения которых должна быть налажена действенная система контроля и надзора, что, в свою очередь, будет способствовать легализации трудовых отношений и иных видов деятельности, приносящей доход [34].

Исходя из тенденций развития экономики и рынка труда целью государственной политики РФ в области развития рынка труда в долгосрочной перспективе является создание правовых, экономических и институциональных условий, обеспечивающих развитие гибкого эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, сократить долю нелегальной занятости, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность.

Дальнейшие перспективы развития международного рынка труда в зарубежных странах связаны, прежде всего, с продолжением текущих тенденций, а именно:

1. Рост масштабов международной трудовой миграции.
2. Миграция в развитые страны из развивающихся стран; перекрестная трудовая миграция в рамках развитых стран мира; трудовая миграция между развивающимися странами - миграция высококвалифицированных кадров из развитых в развивающиеся страны.

Миграция приобретает транснациональный характер. Она переносит экономические и политические проблемы из одной страны в другую.

3. Рост доли молодежи, женщин и детей в миграционном процессе.

Так, доля молодежи в общем числе мигрантов достигает 50% в Бельгии, Нидерландах. В других странах она также значительна и зачастую превышает долю молодежи среди коренного населения. Доля женщин в трудовой миграции в странах Западной Европы существенно выросла, что позволяет говорить о феминизации иммиграции [35].

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

5. Миграция ученых, высококвалифицированных специалистов из различных регионов мира в развитые страны, а также из этих стран в развивающиеся страны.

Международная миграция высококвалифицированных кадров получила название "утечки умов" или "утечки мозгов". Формы утечки умов различны [14]:

- а) непосредственная эмиграция - выезд на постоянное местожительство;
- б) выезд за рубеж на контрактной основе;
- в) наем на работу ученых и специалистов иностранными компаниями, совместными предприятиями с иностранным участием, находящимися на территории страны-донора;
- г) полная аренда зарубежной фирмой научного центра, учреждения страны-донора. В этом случае фундаментальные и прикладные исследования осуществляются по программе зарубежной фирмы и в ее интересах.

В России также наблюдается высокий уровень «утечки мозгов» за границу. Под данным понятием подразумевается процесс массовой эмиграции, при которой из страны уезжают ученые, специалисты и квалифицированные рабочие. Выезд интеллектуальной элиты, ученых,

талантливых специалистов и квалифицированных рабочих кадров, влечет за собой большие экономические потери для страны. По данным Министерства образования и науки РФ, основными причинами этого стали: низкий уровень оплаты труда; низкий престиж статуса ученого в России; научный и материальный успех за рубежом многих ученых покинувших Россию; неудовлетворительная материально-техническая и приборная база; бюрократизм [30].

Лидерство в конкуренции за преимущественное обладание интеллектом как носителем и генератором современных научных знаний и высоких технологий принадлежит США.

6. Изменение этнической структуры иммиграции.

7. Возрастание доли цветных иммигрантов из Азии, Африки, Латинской Америки. Они образуют большие, однородные общины на территории принимающей страны. Общины живут в соответствии со своими традициями и культурой. Формируются замкнутые сферы экономической активности, или анклавов, с так называемой этнической экономикой. Между коренными жителями и иммигрантами наблюдаются социальные, политические, расовые, культурные различия. Возникают противоречия на этнической и религиозной почве, нередко проявляющиеся в конфликтах. Население стран-реципиентов, сталкиваясь с безработицей, другими социальными проблемами, порой негативно относится к приему иммигрантов. Вместе с тем иммиграция способствует формированию симбиоза традиций, мировоззрений, культур населения стран-реципиентов и стран-доноров [30].

Так как международная интеграция все еще продолжается, то это будет оказывать большое влияние на международный рынок труда. Перспективы к сокращению его масштабов не предвидится, скорее даже наоборот, ожидается только рост числа мигрантов, что может привести к нежелательным последствиям в экономике всех стран, кого этот процесс затрагивает. Так, привлечение трудящихся мигрантов становится неотъемлемым элементом рынка труда в Российской Федерации. Основные причины привлечения

иностранных работников на российские предприятия - это нехватка рабочих отдельных профессий и специальностей, непривлекательность рабочих мест для населения, нехватка трудовых ресурсов. Иностранцы чаще используются на предприятиях добывающей промышленности, в строительстве и в сельском хозяйстве. Основной поток иммигрантов идет из Украины и Белоруссии в Западную Сибирь, Центральный и Центрально-Черноземный районы, на Северный Кавказ, в Восточную Сибирь. Россия использует рабочую силу из стран дальнего Зарубежья - Вьетнама, Китая, Турции. Именно поэтому правительства всех стран пытаются регулировать этот рынок, действуя на опережение.

Выводы по третьей главе.

В наше время международный рынок труда имеет очень много проблем, на которые указывают различные международные организации, например Международная Организация труда, и правительства стран. Это и рост неравенства среди доходов людей, отсутствие правовой защищенности работников, растущая безработица, увеличение пенсионной нагрузки и сокращение числа высококвалифицированных специалистов. Проблемы характерные для российского и европейского рынка труда следующие: замедление темпов роста занятости, увеличение неравенства в доходах, дефицит рабочих мест, замедление темпов роста заработной платы, увеличение числа работников с неполной занятостью, рост доли длительно безработных, безработица среди молодежи. Эти проблемы необходимо решать уже сегодня иначе последствия для мировой экономики будут катастрофическими, поэтому МОТ и другие различные международные организации разработали рекомендации для решения этих проблем. Кроме Международной Организации Труда, этой проблемой занимаются правительства всех стран, т.к. это оказывает огромное влияние на национальные экономики этих стран.

Что же касается перспектив международного рынка труда, то многие эксперты склоняются к мнению, что сейчас происходит изменение основ этого рынка. Это проявляется прежде всего в изменении трудовой миграции людей,

происходит образование новых миграционных потоков, качественном изменении самих работников и их количества в сторону увеличения. О чем можно сказать с уверенностью точно – международный рынок труда будет развиваться дальше, увеличивая свою значимость для мировой экономики и всех стран участвующих в нем.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании поставленных во введении целей и задач исследования были получены следующие результаты:

1. Были исследованы теоретические и методологические аспекты международного рынка труда.

Международный рынок труда — составная часть всемирного хозяйства, представляющая сферу спроса и предложения, а также коммерческого обмена товаров и услуг; система устойчивых товарно-денежных отношений между государствами, предпринимателями, коммерческими организациями, фирмами разных государств, связанными между собой участием в международном разделении труда.

Главная задача рынка труда - обеспечение оптимальной мобильности трудоспособного населения и удовлетворения спроса и предложения на рабочую силу.

Чтобы достичь эту задачу международный рынок труда осуществляет следующие функции:

1. Обеспечение конкурентной среды среди субъектов рынка труда;
2. Установление равновесных ставок заработной платы;
3. Содействие занятости населения;
4. Удовлетворение интересов субъектов рынка труда

Для анализа рынка труда используются следующие основные показатели:

1. Уровень безработицы. Показывает долю людей без работы среди всего экономически активного населения.

2. Экономически активное население. Это та часть населения, которая предлагает свой труд для производства товаров и услуг и включает в себя включает две категории — занятых и безработных.

3. Уровень занятости. Показывает долю людей, имеющих работу среди всего экономически активного населения.

4. Средний возраст занятых в экономике.

5. Распределение по уровню образования, возрасту и полу.
6. Коэффициент пенсионной нагрузки. Данный коэффициент определяет степень загруженности трудоспособного населения людьми, вышедшими на пенсию.
7. Средний уровень заработной платы. Обозначает, сколько работающий в среднем зарабатывает за месяц.
8. Число мигрантов, как эмигрантов, так и иммигрантов, пересекающих территории независимых стран.
9. Доля длительно безработных. Показывает число людей, которые не работают более 12 месяцев, среди всех безработных.

2. Дана оценка развития Российского и Европейского рынков труда.

Низкий уровень пособий по безработице выступает отличительной чертой рынка труда в России. Правительство РФ решило ускорить процесс мотивации, и не увеличивать уровень пособий, несмотря на высокую инфляцию и уменьшение реальных доходов, что не позволит безработному «сидеть на пособиях» и не искать новое рабочее место.

Глубокая территориальная дифференциация занятости - до 2 раз различается уровень безработицы в депрессивных и экономически активных регионах. Такое различие в уровнях безработицы по регионам объясняется степенью деловой активности, сохранившимися у населения навыками самостоятельного хозяйствования.

Проанализировав состояние рынка труда в России можно сделать вывод о наличии серьезных проблем на данном рынке. Низкие зарплаты, рост числа безработных, старение работающего население и увеличение пенсионной нагрузки являются последующими причинами слабости экономики. Поэтому, государству необходимо оперативно решить проблемы Российского рынка труда.

Что же касается европейского рынка труда, то ситуация на рынках труда стран Евросоюза может рассматриваться как наиболее неустойчивая. Намечившееся снижение уровней безработицы в странах-членах ЕС порождает

несколько преждевременный оптимизм в ряде обобщающих работ, особенно разработанными соответствующими подразделениями Еврокомиссии либо подготовленными по ее заказу.

Длительная безработица в определенном плане выступает общим знаменателем целого букета проблем. Рост длительной безработицы не только показатель слабой экономической активности, но и снижения мобильности/оборота кадров, роста депрессивных зон в сфере трудовых отношений, социального обеспечения и социальной стабильности.

Последние полные данные по рынку труда на основе ежегодных обследований рабочей силы (Labour force survey, LFS) относятся к 2015 г. Все остальные данные являются предварительными и расчетными. Что касается 2015 г., то европейский рынок труда все еще находился под влиянием экономического кризиса, хотя и стали проявляться признаки восстановления, о которых речь шла выше (снижение безработицы). Вместе с тем не произошло перелома ситуации с дивергенцией национальных рынков труда.

3. Выявлены проблемы международного рынка труда в России и за рубежом и предложены решения для них.

Проблемы, с которыми столкнулись зарубежные страны:

1. Замедление темпов роста занятости. Так, на глобальном уровне рост занятости с 2011 г. остановился примерно на 1,4% в год. В развитых экономиках и странах Европейского Союза рост занятости составил в среднем лишь 0,1% в год по сравнению с 0,9% в период с 2000 по 2007 г.

2. Дальнейшее увеличение неравенства в доходах. Так, сейчас 10% наиболее богатых людей получают от 30 до 40% всех доходов, тогда как 10% беднейших — лишь от 2 до 7%. Это подрывает веру в правительства и повышает риски социальных волнений и конфликтов. Данная проблема приобретает особенно острый характер в странах и регионах, где безработица среди молодежи высока или быстро увеличивается.

3. Сокращение занятости женщин. Около 73% глобального дефицита рабочих мест в 2014 г. вызвано сокращением занятости женщин, которые сегодня составляют примерно 40% общей численности рабочей силы в мире.

4. Глобальный дефицит рабочих мест. Это оказывает существенное прямое влияние на совокупный объем заработной платы: потери заработной платы в мире составили 1218 трлн долл. США. Это соответствует примерно 1,2% всего ежегодного объема мирового производства и приблизительно 2% всего мирового объема потребления[34].

5. Замедление темпов роста заработной платы. Помимо сокращения общего объема заработной платы в мире, из-за глобального дефицита рабочих мест на совокупный объем заработной платы серьезно влияет также замедление темпов ее роста. Так, в развитых экономиках и странах Европейского Союза медленные темпы роста заработной платы в период кризиса и посткризисный период привели в 2013 г. к сокращению совокупного объема заработной платы в регионе на 485 млрд долл. США.

6. Увеличение числа работников с неполной занятостью. В 86 странах, на долю которых приходится 65% глобальной занятости, более 17% работников работали на условиях неполного рабочего дня менее 30 часов в неделю. Доля женщин, занятых в условиях неполного рабочего дня, составила 24% по сравнению с 12,4% среди мужчин.

7. Низкая доля работников оплачивающих пенсионные взносы. Сегодня в мире системой пенсионного обеспечения охвачены 52% работников, тогда как среди самозанятых этот показатель составил лишь 16%.

8. Растущая безработица. Серьезным последствием глобального экономического кризиса является растущая с 2008 г. безработица. По оценкам экспертов МОТ, к 2019 г. количество безработных увеличится на 11 млн человек.

9. Рост доли длительно безработных. По данным МОТ, в развитых экономиках треть безработных не работали 12 и более месяцев.

10. Дефицит квалифицированных работников. Многие рабочие места уже сегодня требуют компетенций, которыми соискатели не обладают. По разным оценкам, в 2020 г. мир столкнется с дефицитом квалифицированных работников, спрос на которых будет превышать предложение на 40 млн человек. Наиболее остро эта нехватка будет касаться инженерно-технических специальностей, что создаст проблемы не только для компаний, работающих в сфере высоких технологий, но и для всей мировой экономики.

Проблемы международного рынка труда в России:

1. Замедление темпов роста занятости.
2. Дальнейший рост неравенства в доходах.
3. Дефицит рабочих мест.
4. Замедление темпов роста заработной платы.
5. Увеличение числа работников с неполной занятостью.
6. Рост доли длительно безработных.
7. Безработица среди молодежи.

Для решения всех этих проблем, связанных с международным рынком труда можно применить следующие шаги:

1. Преодоление экономической неопределенности с целью повысить объем инвестиций и темпы создания рабочих мест. Для этого необходимо, особенно в развитых странах, разработать более согласованные и предсказуемые политические планы, принять меры по увеличению доходов для расширения и активизации спроса, ускорить реализацию финансовых реформ с целью восстановления столь необходимой функции банковского сектора, как поддержка инвестирования и кредитования для малых и средних предприятий.

2. Большая координация макроэкономической политики. Для этого необходимо повысить глобальный спрос и активизировать создание новых рабочих мест. Директивным и координационным органам, таким как Евросоюз и G20, необходимо стараться избегать политики в духе «разори соседа». Необходимо в большей мере координировать политические меры с целью вновь сбалансировать глобальный рост и способствовать формированию его

многополярных механизмов. Растущая покупательная способность среднего класса во многих развивающихся странах — позитивный процесс, способный в будущем стать движущей силой мировой экономики.

3. Стараться преодолеть растущее несоответствие навыков работников потребностям рынка труда. Кризис занятости — это в большей части процесс циклический. Однако директивным органам необходимо решать углубляющие кризис структурные проблемы, например проблемы несоответствия навыков и профессий работников потребностям рынка труда. Правительства должны более активно заниматься развитием профессиональных навыков и переподготовкой кадров, бороться всеми имеющимися в их арсенале средствами и методами с растущей безработицей. Не менее важны меры по возврату работников на рынок труда и консультирование по вопросам трудоустройства. Развивающиеся страны должны продвигать структурные изменения в своей экономике, а там, где аграрный сектор обеспечивает большое число рабочих мест, рекомендуется повышать производительность труда.

4. Принять срочные и масштабные меры по занятости молодежи, поскольку в настоящее время существует большой риск формирования потерянного поколения.

4. Определены перспективы развития международного рынка труда в России и за рубежом в условиях глобализации.

Дальнейшие перспективы развития международного рынка труда в зарубежных странах связаны, прежде всего, с продолжением текущих тенденций, а именно:

1. Рост масштабов международной трудовой миграции.
2. Миграция в развитые страны из развивающихся стран; перекрестная трудовая миграция в рамках развитых стран мира; трудовая миграция между развивающимися странами - миграция высококвалифицированных кадров из развитых в развивающиеся страны.

Миграция приобретает транснациональный характер. Она переносит экономические и политические проблемы из одной страны в другую.

3. Рост доли молодежи, женщин и детей в миграционном процессе. Так, доля молодежи в общем числе мигрантов достигает 50% в Бельгии, Нидерландах. В других странах она также значительна и зачастую превышает долю молодежи среди коренного населения. Доля женщин в трудовой миграции в странах Западной Европы существенно выросла, что позволяет говорить о феминизации иммиграции [35].

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

5. Миграция ученых, высококвалифицированных специалистов из различных регионов мира в развитые страны, а также из этих стран в развивающиеся страны.

6. Изменение этнической структуры иммиграции.

7. Возрастание доли цветных иммигрантов из Азии, Африки, Латинской Америки.

Перспективы развития международного рынка труда в России можно сформулировать следующим образом:

1. Переход к инновационной экономике (реструктуризация и диверсификация отраслей экономики) приведет к изменению сложившейся структуры занятости населения, будет сопровождаться сокращением неэффективных рабочих мест, перераспределением работников по секторам экономики, расширением сферы услуг, развитием инновационных направлений деятельности и возникновением новых направлений занятости. В этих условиях рынок труда позволит стимулировать создание новых эффективных рабочих мест, включая гибкие формы занятости, повысить их оборачиваемость.

2. Процессы глобализации экономики обострят конкуренцию на рынке квалифицированной рабочей силы. Наблюдаемые в западноевропейских

странах негативные демографические тенденции приведут к росту спроса в этих странах на рабочую силу из государств - участников СНГ, в том числе из Российской Федерации. В этой связи важное значение в рамках развития интеграции российской экономики в мировое хозяйство будет иметь конкуренция на международном рынке труда стран - экономических лидеров. Такая конкуренция будет приводить как к повышению требований (в области заработной платы, социальных льгот и гарантий, безопасных условий труда и т.д.) работников к рабочим местам в Российской Федерации, так и к обострению проблемы сокращения совокупного предложения рабочей силы на рынке труда.

3. В долгосрочной перспективе проблема сокращения совокупного предложения рабочей силы на рынке труда будет усугубляться сокращением совокупного предложения на рынке труда из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте (за 2007 - 2020 годы более чем на 10 процентов), что тем не менее в условиях адекватного роста производительности труда при переходе к инновационной экономике не должно стать ограничивающим фактором ее развития.

4. Внедрение системы мониторинга и прогнозирования. Обоснованности выбора наиболее эффективных мер политики на рынке труда будет способствовать внедрение системы мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда, в том числе профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения трудовых ресурсов с учетом изменения демографической ситуации и сложившейся структуры профессионального образования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : от 12 дек. 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

2. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс] : федер. закон : от 30.11.1994 N 51-ФЗ : ред. от 06.04.2015 г. // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : федер. закон : от 30.12.2001 N 195-ФЗ : в ред. от 6.апр.2015 г. // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

4. Трудовой Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон : от 30.12.2001 N 197-ФЗ : ред. от 01.05.2017 г. // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

5. Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс]: ред. от 09.03.2016, с изменениями от 11.10.2016. // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

6. Федеральный закон от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

7. Федеральный закон от 24.11.2014 г. № 357-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации” и отдельные законодательные акты Российской Федерации»

Федерации» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

8. Аверин А.Н. Миграция населения [Текст] : учеб. пособие / А. Н. Аверин - М. : Изд-во РАГС, 2010. - 10с.

9. Арустамов, Э.А. Внешнеэкономическая деятельность [Текст] : учебник / Э.А. Арустамов, Р.С. Андреева. - М. : КНОРУС, 2015. – 168 с.

10. Афанасьев В.Н. Статистическое исследование миграционных процессов населения [Текст] : учеб. пособие / В. Н. Афанасьев, Т. И. Плеханова - Оренбург : ОГАУ, 2011. - 175 с.

11. Барциц И.Н. Основы миграционной политики [Текст] : учеб. пособие / И. Н. Барциц - М. : Изд-во РАГС, -2010. - 225с.

12. Башкатов Б.И. Международная статистика труда [Текст]: Учебник / Б.И. Башкатов, Л.А. Карпухина. -М. : Дело и сервис, - 2014 г. –С. 201-208

13. Современные социологические теории миграции населения [Текст]: Учебник / М. С. Блинова - М. : Кн. дом "Ун-т", - 2011. - 153с.

14. Бондарев А.К. Международные экономические отношения [Текст]: Уч. Пособие для вузов / А.К. Бондарев, С.М. Дроздов. -М. : Проспект, 2014. – 104с.

15. Борисова, И.И. Правовое обеспечение внешнеэкономической деятельности [Текст] : учебное пособие / И.И. Борисова. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет, 2015. – 351 с.

16. Глущенко Г.И. Миграция и развитие [Текст] : учебное пособие / Г. И. Глущенко, В. А. Пономарев. - М. : Экономика, -2009. – 454 с.

17. Гончаров В.С. Миграция и трудовая мобильность [Текст] : учебное пособие / Гончаров, В. С. – М. : АТИСО, 2014. – С. 38 – 54.

18. Громов А.Б. Миграционная политика в современной России : опыт и перспективы [Текст] / А. Б. Громов. - М. : МАКС-пресс, 2010. - 23 с.

19. Гукасян Г.Л. Основы внешнеэкономической деятельности [Текст] : конспект лекций / Г.Л. Гукасян. – М. : Юрайт, 2012 . – 141 с.

20. Дидюля Л.В. Международная экономика [Текст] : курс лекций / Л.В. Дидюля. – Гродно : ГГАУ, 2010. – 298 с.
21. Добрынин А.И. Экономическая теория [Текст] : учеб. для вузов / А.И. Добрынин, Л.С. Тарасевич - М. : Экономика, -2011. – 204 с.
22. Дынкин А.А. Стратегический глобальный прогноз 2030. Расширенный вариант / А.А. Дынкина. -М. : Магистр, -2011. –С. 57-62
23. Жилкин И. В. Динамика развития рынка труда [Текст] : учебное пособие / И. В. Жилкин – М. : ИНФРА-М, -2010. - 233 с.
24. Западнюк Е.А. Трудовая миграция населения и ее влияние на формирование современного рынка труда [Текст] : учебное пособие / Е. А. Западнюк. - Брянск : Дельта, 2010. - 177 с.
25. Зимин В.А. Мировая экономика [Текст]: учебно-методическое пособие / В.А. Зимин. – Самара : ООО "Издательство АсГард", - 2014. - 114с.
26. Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция [Текст] : учеб. пособие / И.В. Ивахнюк - М. : ТЕИС, -2012. - 286 с.
27. Куканова Е.В. Интеграция мигрантов в местное сообщество [Текст] : учебное пособие / Е. В. Куканова, В. А. Прокохин - М. : Изд-во МГОУ, -2010. - 231 с.
28. Мазин А.Л. Экономика труда [Текст]: учебное пособие / А.Л. Мазин. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. 575с.
29. Метелев С.Е. Международная миграция и ее влияние на социально-экономическое развитие России [Текст]: учебное пособие / С. Е. Метелев. - М. : Закон и право, -2007. - 318с.
30. Нефедов А.Н. Глобализация рынков труда. Динамика. Проблемы. Перспективы. [Текст] / А.Н. Нефедов - М.: ИНИОН РАН, 2012. - 246 с.
31. Овчарова Л.Н. Человеческий капитал: вызовы и векторы развития. / Л.Н. Овчарова. -М. : ВШЭ, -2016. -С. 104-110
32. Одегов Ю.Г. Экономика труда [Текст] : учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. –М.: Волтерс Клувер, - 2015. - 586-591с.

33. Рязанцев С.В. Мировой рынок труда и международная миграция [Текст]: Учебное пособие / С.В. Рязанцев. – М. : Экономика, - 2013. - 35 с.
34. Смитиенко, Б.М. Мировая экономика [Текст] : учеб. для бакалавров / Б. М. Смитиенко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2013. – 590 с.
35. Соболева И.В. Скрытые формы безработицы в России. [Текст] / И.В. Соболева - М. : ИЭ РАН, 2014. - 434 с.
36. Сухов А.Н. Миграция в Европе и ее последствия [Текст] : учебное пособие / А. Н. Сухов, С. А. Трыканова - М. : Флинта, 2011. – 11–50 С.
37. Топилин, А.В. Об оценке влияния миграции на мировом рынке труда [Текст] / А.В. Топилин, О.Л. Парфенцева. – М.: Экономист, - 2014. - 43-44 с.
38. Топилин, А.В. Миграция и рынок труда в условиях кризиса / А. В. Топилин, О. А. Парфенцева - М. : МАКС Пресс, -2012. - 62 С.
39. Фаминский, И.П. Глобализация экономики и внешнеэкономические связи России [Текст] : учебник / И.П. Фаминский. - М.: Республика, 2010. – 445 с.
40. Чижова Л.С. Мировой рынок труда и трудовая: новые реалии, приоритеты, перспективы [Текст] / Л.С.Чижова – М.: Наука, -2013. - 24-27 С.
41. Шаховская Л.С. Мировая экономика и международные экономические отношения [Текст] : учеб. пособие / Л. С. Шаховская. – М. : КНОРУС, 2013. – 253 с.
42. Шуркалин А.К. Мировая экономика: введение во внешнеэкономическую деятельность [Текст] : Уч. пособие для вузов / А.К. Шуркалин, Н.С. Цыпина. -М. : Логос, - 2013. – 55с.
43. Ананьев А.К. Новые процессы в миграционной политике РФ в условиях дефицита труда [Текст] / А.К. Ананьев // Вопросы экономики. -2011. -№ 5. - 131-145 С.
44. Балацкий Е.В. Россия: проблема миграции трудовых кадров в переходный период. / Е.В. Балацкий // Проблемы теории и практики управления. -2003. -№ 1 -142-147 С.

45. Блинова М.С. Современные концепции миграции населения: критический анализ [Текст] / М.С. Блинова // Вестник Московского университета. -2013. - №18. - С. 51
46. Гаузер Н.Г. Повышение гибкости - актуальная проблема современного рынка труда / Н.Г. Гаузер // МЭ и МО. - 2013. -№ 4 С. 56-58
47. Гимпельсон В. Движение рабочей силы (оценки, международные сопоставления и влияние на рынок труда) [Текст] / В. Гимпельсон // Вопросы экономики. -2014. -№14. – С. 94
48. Доренко К.С. Социальная политика США, стран ЕС и России и на современном этапе: приоритеты, принципы, правовое обеспечение [Текст] / К.С. Доренко // Право и управление. XXI век. -2012. -№ 4. –С. 67-70
49. Ентяков В.В. Внешняя трудовая миграция: состояние и перспективы / В.В. Ентяков // Человек и труд. -2008. -№5. -С. 17-20
50. Кашепов А.В. Проблемы преодоления дефицита труда в России / А.В. Кашепов // Вопросы экономики». - 2005. -№ 5. - 56-62 С.
51. Комаровский В.В. Опыт Европы по преодолению социально-экономических рисков рынка труда в условиях глобального кризиса. [Текст] / В.В. Комаровский // -М. : ИМЭМО РАН, -2013. –С. 25-30
52. Мареева С.В. Бедность и социальные неравенства в России в общественном сознании [Текст] / С.В. Мареева, Н.Е. Тихонова. // Мир России. - 2016. -№ 2. –С. 51-60
53. Проблемы развития современной экономики в условиях глобальных вызовов и трансформации экономического пространства [Текст] : материалы науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых, п. Персиановский, 11-12 марта 2015 г. / под общ. ред. Т.С. Игнатьева. – п. Персиановский: «ДГАУ», 2015. – 203 с.
54. Суэтин А. Мир сегодня и завтра [Текст] / А. Суэтин // Вопросы экономики. -2013. -№ 24. -С. 90.

55. Цапенко И. П. Глобальный экономический кризис и рынок труда мигрантов / И.П. Цапенко // Мировая экономика и международные отношения. -2012. -№ 4. -С.51–63.

56. Росстат [Электронный ресурс]: раздел «Рынок труда, занятость и заработная плата» – 2015-2016гг. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/

57. Евростат [Электронный ресурс]: раздел «Labor market» – 2015-2016гг.–Режим доступа: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

58. Gama A. Inventory of labour market policy measures in the EU 2008– 13: The crisis and beyond. Synthesis Report. / A. Gama, C. Saget, F. Eyraud // International Labour Office, Research Department. -Geneva: ILO, -2015. -№1. – P.48-60

59. Gimpelson V. Employment Protection Legislation in Russia: Regional Enforcement and Labor Market Outcomes / V. Gimpelson, R. Kapeliushnikov, A. Lukiyanova// Comparative Economic Studies. -2013. -№. 4. –P. 52

60. Goos M. Explaining Job Polarization: The Roles of Technology, Globalization and Institutions / M. Goos, A. Manning, A. Salomons // CEP Discussion Paper. -2010. -№ 1026. –P. 20-30