МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ

УНИВЕРСИТЕТ СЕРВИСА

# ИНСТИТУТ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ

КАФЕДРА МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

## РЕФЕРАТ

**“РЫНОК ТРУДА В СОВРЕМЕННОМ**

**МИРОВОМ ХОЗЯЙСТВЕ”**

Выполнил:

студент гр. ИД3-1 Максименко К.В.

Проверила:

доц. Иванова А.Ф.

# МОСКВА 2001

ПЛАН РЕФЕРАТА:

1.Введение – стр.2

2.Межгосударственное перемещение рабочей силы и международный рынок труда – стр.3

3.Необходимость государственного регулирования миграции – стр.7

4.Миграция рабочей силы в РФ и СНГ – стр.10

5.Заключение – стр. 14

6. Список использованной литературы – стр.17

**1.Введение**

Мой реферат посвящен весьма актуальной теме - международному рынку рабочей силы. Давно уже сформировались и получили развитие национальные рынки рабочей силы. Они стали привычным понятием в нашем экономическом обиходе. Но теперь возникает принципиально новое образование - между­народный рынок рабочей силы, который не следует рассматривать как просто сумму национальных рынков. Скорее всего это качественно новое наднациональное образование, основанное на все более растущем спросе и предложении заграничной рабочей силы, которая может соединяться с капиталом двояким образом: путем перемещения самой рабочей силы через границы в места спроса на нее и путем передвижения капитала, опять-таки минуя границы, в районы избыточного предложения рабочей силы. В обоих случаях международный рынок труда помимо явных форм может проявлять себя также и в скрытой, неявной форме: в виде долго­срочных работ по контрактам за рубежом, в работе в совместных с зару­бежными государствами организациях, на импортном оборудовании и по программам, представляющим главный интерес для зарубежного капи­тала, и т.д.

Этот рынок не имеет еще развитого правового регулирования, хотя отдельные начала такого регулирования по линии МОТ, "Общего рынка" действуют уже сейчас.

Как известно, важную роль в развитии международного рынка рабочей силы играет деятельность совместных предприятий, в рамках которых происходит своего рода совмещение национальных рынков рабочей силы и образуются элементы и признаки международного рынка рабочей силы. Эта необычная сторона деятельности совместных предприятий достаточно подробно проанализирована в реферате.

Не меньшую роль в форми­ровании нового мирового рынка труда играют и транснациональные корпорации (ТНК), в рамках которых создалась своего рода внерыноч­ная система международного перемещения квалицифированных кадров. В 80-х годах в Великобритании, например, почти половина всех иностран­цев, пересекших границы стран и получивших рабочие места, были лица­ми, перемещенными в рамках ТНК, Эти корпорации по существу соз­дали особый, относительно изолированный сегмент международного рынка рабочей силы, где прямо не осуществлялась купля-продажа рабочей силы, хотя и сказывалось косвенное воздействие открытого рын­ка по линии определения ставок заработной платы, дефицитных про­фессий и т.д.

Международный рынок труда ориентирован на особый вид рабочей силы. В настоящее время по существу формируется (на что указывалось ранее в наших публикациях) новый тип работника, наиболее приспособ­ленного к жестким условиям международного найма и труда. Он суще­ственным образом отличается от уже привычного для нас облика работ­ника, ограниченного в деятельности пределами своей страны. Явление это относительно новое, и с ним придется считаться не только международно­му рабочему движению, но и отдельным странам, не исключая, конечно, и Россию. Люди пересекают границы не только потому, что они ищут лучшей работы и зарплаты. Ими движут и иные мотивы, связанные с общей неудовлетворенностью жизни в своих странах и поисками лучшего социального статуса. Прежде всего, уже сейчас формируется новый стереотип социального поведения людей, вступающих на международный рынок труда. Среда, в которой они действуют, существенным образом отличается от привычной для многих людей национальной среды. Особенно это касается специфичной российской среды и имеет значение не только для качественной характеристики самой рабочей силы, но и, что важно отметить, для формирования новой социальной общности Людей в масштабе всего мира.

Экономика России становится все более открытой, и она втягивается в систему растущих мирохозяйственных связей. Еще в январе 1991 г. Верховный Совет СССР принял закон о занятости, согласно которому впервые в нашей практике гражданам СССР разрешалось самостоятельно устраиваться на работу за границей. Уже после распада СССР Россией было подписано несколько двусторонних соглашений с рядом стран, которые предусматривают свободный обмен специалистами в разных отраслях промышленности. Предполагалось также создание специальной миграционной службы (позднее она была создана в Российской Феде­рации), которая будет заниматься проблемой эмиграции из нашей страны.

Приток иностранного капитала в Россию, стремящегося использовать наши наиболее ценные трудовые ресурсы, приток иностранной рабочей силы, а также все более растущее число граждан России, ищущих работу за границей - такова сложная реальность в нынешнее время крутых ломок и перехода на новые рыночные позиции. Отсюда международный рынок рабочей силы не есть предмет только лишь научного интереса. Он приобретает уже практическое значение.

Еще предстоит решить много проблем, относящихся не только к области экономики, но и политики, межгосударственным отно­шениям.

**2.Межгосударственное перемещение рабочей силы и международный рынок труда.**

Расслоение мировой экономики, новая ее структура, а также возросшая роль транснациональных корпораций - все это создавало объективные условия, благоприятствующие постепенному формированию мирового рынка труда и его отдельных частей — региональных рынков труда. Появ­ление мирового рынка труда становится практически возможным тогда и только лишь тогда, когда начинает работать механизм стихийного спроса и предложения на заграничную рабочую силу. При этом, что важно отме­тить, спрос и предложение должны носить не абстрактный, а вполне кон­кретный характер, реализуемый через движение рабочей силы к местам ее использования, а капитала - к районам ее сосредоточения.

В отдельных же случаях возможны и иные способы удовлетворения потребности в рабочей силе без физического передвижения капитала и рабочих, без их территориальной мобильности, с применением новейших средств связи. В последнем случае хорошей иллюстрацией может служить такой пример. В начале 80-х годов многие западные компании начали испытывать серьезный недостаток в специалистах по программному обес­печению. Между тем такие специалисты обнаружились в немалых коли­чествах в развивающихся странах, в частности в Индии. Эти люди, без­работные или же не полностью занятые, готовы были наняться в амери­канские и другие компании за плату, значительно более низкую, чем уста­новленные ставки за работу в западных странах. При этом системы теле­коммуникационной связи позволили без особых трудностей использовать эту категорию работников даже без выезда из собственной страны. В дальнейшем телеобработка данных (в том числе резервирование авиа­билетов) с использованием местной рабочей силы получила быстрое рас­пространение в практике западных компаний. Так, американская "Памерик Дейта Сервиз" в начале 80-х годов начала активно использо­вать китайских специалистов для телеобработки данных. Этим же занима­лась американская "Сателайт Дейта Корп.", используя в Барбадосе дешевую местную рабочую силу. В настоящее время Ямайка и Барбадос стали для США главными поставщиками дешевых работников для теле­обработки данных (ставки заработной платы в этих странах оказывались в 3-8 раз ниже соответствующих ставок в США).

Такая практика использования местной высококвалифицированной рабочей силы по став­кам заработной платы, значительно меньшим, чем в западных странах, начинает в последнее время захватывать и территорию бывшего Совет­ского Союза. В этом случае главную роль играют предприятия, создавае­мые совместно с иностранными компаниями. В печати не раз отмечалось, что максимум за 1.тыс. долл. в месяц плюс продовольственный паек и право использования компьютера последней марки программисты создают продукт (например, компьютерные игры), на котором в западных странах наживаются подчас миллионы долларов. Происходит, таким образом, "утечка мозгов" при самых минимальных расходах.

В результате всего этого возник и сейчас быстро растет новый, особый сегмент мирового рынка рабочей силы, связанный с использованием высококвалифицированных специалистов (научных работников, инжене­ров, аналитиков систем и др.), а также специалистов в области информа­тики и различных конторских работников. Развитие этого нового рынка рабочей силы в немалой степени определялось быстрым ростом мировой торговли услугами. Важной особенностью этого рынка труда было то, что использование части работников на нем было возможным без их физи­ческого перемещения. Здесь свою роль сыграли все более растущая информационная экономика, основанная на развитой сети телекоммуника­ций, а также экспансия западных компаний, занятых настойчивыми поисками "серого вещества" во всем мире.

Далее, отметим еще одну немаловажную особенность развивающегося международного рынка труда, а именно: национальные рынки рабочей силы целого ряда высокоразвитых стран удовлетворяют спрос на рабочую силу не только собственного, национального, но также и иностранного капитала. В США, например, одним из важных факторов, стимулирую­щих иностранные частные инвестиции, было наличие в этой стране высо­коквалифицированных рабочих широкого круга специальностей, без использования которых невозможно современное высокотехнологическое производство.

Однако в большинстве случаев спрос на заграничную рабочую силу предполагает ее способность к физическому передвижению и, что особен­но важно, к пересечению национальных границ. Эти важные обстоя­тельства оказывают свое воздействие на ситуацию на мировом рынке труда, где положение продавца рабочей силы непростое и связано с мно­гими трудностями. К ним относятся в первую очередь такие, как язы­ковый барьер, установление контактов с покупателем рабочей силы, ведение с ним переговоров и т.д. Первоначально многие неквалифици­рованные и малоквалифицированные категории рабочих на свой страх и риск или при поддержке своих правительств двигались в районы наиболь­шего спроса на рабочую силу. Однако позднее продажа рабочей силы приобрела организованные формы ее экспорта, когда частные компании (среди которых было много незарегистрированных) или государственные организации проводили организованный набор рабочей силы для вывоза за границу. Продажа рабочей силы со временем приобрела (особенно в стра­нах Азии) регулярный характер обычного сбыта товаров с получением соответствующей прибыли. Некоторые компании начали даже специали­зироваться на экспорте рабочей силы.

В итоге, в конце 60-х и в 70-х годах возникли устойчивые миграцион­ные потоки рабочей силы между странами и регионами, находящимися на различных уровнях экономического развития.

Существование районов с отсталыми формами хозяйства служит постоянным источником напряжения в мировой экономике, так как, с одной стороны, деятельность иностранного капитала направлена на экономическое поглощение и подчи­нение этих районов, разрушение докапиталистических форм хозяйства и развитие в них товарного капиталистического производства. С другой сто­роны, капитал заинтересован в их сохранении как поставщиков дешевого продовольствия и сырья, и, главное, удобной в использовании дешевой рабочей силы.

Как уже отмечалось, именно внутренние структурные неравновесия, возникшие в менее развитыхи отсталых районах мира, являются главной причиной возникновения миграционных потоков рабочей силы. Иллюст­рацией этого утверждения может служить пример с Южной Африкой, где западный капитал нарушил в свое время сложившуюся структуру местной традиционной экономики, внес новые элементы в функционирование этой экономики (налогообложение и др.) и, в конечном счете, заставил местное население из Мозамбика, Лесото и других районов Южной Африки пойти на работу на шахты, железные дороги.

В конечном итоге, в бывших колониальных странах, а также в странах среднего уровня развития, образовался огромный резервуар излишней рабочей силы, которая по разным причинам не находила применения в собственных странах. Она оказывала экономическое и политическое дав­ление внутри своих стран, и правящие классы охотно избавлялись от части этой рабочей силы. В то же самое время на нее предъявлялся спрос в регионах развитого капитала или в странах, где по разным причинам возникал экономический бум. Таким образом, именно эта рабочая сила образовала основной контингент рабочих и специалистов, нанимаемых по временным контрактам. Именно эти контингенты работников активно выступали на мировом рынке труда.

Немалая часть этой излишней рабочей силы устремилась в развитые страны мира (ФРГ, Франция, США, Бельгия и др.). В середине 80-х годов приток иностранных рабочих в ФРГ (главным образом из Турции, бывшей Югославии) достиг свыше 4 млн. человек в год (в 1969 г. свыше 1 млн. че­ловек). Наиболее устойчивый приток иммигрантов наблюдался в США, которые вообще отличались своей терпимостью к законной и незаконной иммиграции.

Рабочая сила притекала прежде всего в те страны, где имелся высокий конъюнктурный спрос на дополнительную рабочую силу и где, следовательно, возникали возможности для высоких заработков. Такими странами в первую очередь были нефтедобывающие (Венесуэла, Нигерия, ближне­восточные страны), где возник строительный бум, а также страны, в которых создавались так называемые экспортные зоны, или зоны "сво­бодного предпринимательства". Возникли устойчивые региональные рын­ки рабочей силы в странах Азии и Латинской Америки. Так, довольно значительный рынок дешевой рабочей силы возник на мексикано-американской границе, где был введен режим "свободной промышленной зоны" для предприятий, действующих в полосе шириной 20 км вдоль границы. Аналогичные приграничные рынки рабочей силы с сезонной миграцией существуют и в других районах Латинской Америки (вдоль границ Аргентины, Парагвая, Венесуэлы).

В начале 80-х годов в результате притока иностранных рабочих (глав­ным образом из азиатских стран) их удельный вес в местной рабочей силе достиг в нефтедобывающих странах исключительных размеров – 50% в Саудовской Аравии, 80% в Кувейте и не менее 85% во всем населении Объединенных Арабских Эмиратов. Общая численность иностранных рабочих в нефтедобывающих странах в 80-х годах достигла нескольких миллионов человек. Миграционные потоки рабочей силы наблюдаются и в других районах мира. Так, немалая часть рабочих из аф­риканских стран шла на горнорудные предприятия Южно-Африканского Союза (теперь ЮАР). В 1982 г. более 42% горнорабочих в этой стра­не были выходцами из соседних стран (Мозамбик, Свазиленд, Ботсвана и др.).

В итоге возникли и сформировались региональные потоки рабочей си­лы, которые привели к образованию региональных рынков рабочей силы, наиболее крупными из которых были: западноевропейский, ближневосточ­ный, азиатский, латиноамериканский и африканский.

Региональные потоки рабочей силы перекрывались в свою очередь более крупным, глобальным потоком рабочей силы из развивающихся в развитые страны. За относительно короткий промежуток времени (1960-1974 гг.) миграция рабочей силы из развивающихся стран в развитые капиталистические государства увеличилась почти в 3 раза. На рубеже 80-х годов в капиталистическом мире насчитывалось примерно 20-22 млн. рабочих-мигрантов, из которых 12 млн. человек были выходцами из разви­вающихся стран. Они, как правило, использовались на тяжелых и неудоб­ных работах (на сборочных конвейерах западноевропейских стран 90-95% рабочих были из развивающихся стран). Массовому передвижению рабо­чей силы в немалой степени способствовало быстрое развитие транспорта, скоростных путей сообщения.

Таким образом, начиная с середины 60-х годов в капиталистическом мире образовались три важнейших миграционных потока рабочей силы не­посредственно из региона развивающихся стран. Два из них - полностью внутри стран "третьего мира": один направлялся в нефтедобывающие страны (главным образом, в ближневосточные страны), где развернулось большое промышленное строительство, другой - в индустриальные районы "третьего мира", главным образом в "зоны свободной торговли", а также в места средоточения "мировых фабрик". Наконец, третий, глав­ный поток рабочей силы шел из Азии и стран Карибского бассейна в "мировые города" (Нью-Йорк, Лос-Анджелес и др.), в которых сосредо­точивались центры управления и обслуживания мирового капиталистичес­кого хозяйства, в частности крупных транснациональных корпораций.

**3.Необходимость государственного регулирования миграции**

На развитие и вызревание правовых основ мирового рынка труда еще слабо воздействуют те силы, которые обычно заинтересованы в таких правовых основах. Вряд ли можно говорить о серьезной заинте­ресованности, например, ТНК в принятии международных норм ООН и МОТ о контроле за их деятельностью, хотя ТНК обычно не возражают против добровольных и ограниченных норм (недаром полный "Кодекс поведения" для ТНК вот уже второе десятилетие обсуждается в ООН, и окончательное принятие его скоро еще не предвидится).

Вместе с тем не столь активно в этом плане и международное рабочее и профсоюзное движение. Как Всемирная федерация профсоюзов (ВФП), так и Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП) имеют не только в ООН, но и в таком специализированном учреждении ООН, как МОТ всего лишь "полный консультативный статус", и они мало что решают в нормотворчестве ООН и даже МОТ. Нельзя сказать, что международные профцентры озабочены формированием правовых основ мирового рынка труда. Например, действующие в составе ВФП междуна­родные отраслевые объединения профсоюзов (МОПы) и более тесно свя­занные с нуждами национальных профсоюзов международные производ­ственные секретариаты, примыкающие к МКСП, больше заняты между­народными связями своих профсоюзов и координацией их практической деятельности, чем проблемами правового регулирования и защиты рабо­чих на мировом рынке.

Наконец, серьезным препятствием для создания правовых основ мирового рынка рабочей силы оказываются существующие разли­чия между национальными правовыми системами регулирования труда. Речь в данном случае идет не только о глубоких различиях, основываю­щихся на разных идеологических принципах "капиталистических" и "со­циалистических" систем трудового права (последние, кстати говоря, дейст­вительно имеют многие своеобразные черты положительного и отрица­тельного для трудящихся свойства). Нельзя не учитывать также и оче­видные различия западноевропейского континентального трудового права и англосаксонского права, основывающегося до сих пор в значительной степени на судебном прецеденте. Западные специалисты (например, экс­перт МОТ Ф. Моргенштерн) уделяют большое внимание изучению этих противоречий и разработке способов приведения их в соответствие с едиными международными нормами о труде.

Однако было бы ошибкой не видеть, что в международном трудовом праве уже сравнительно давно, по крайней мере в последние несколько десятилетий, вызревают и скла­дываются (хотя и медленно) основные положения правового регулиро­вания мирового рынка труда и рабочей силы. Более того, можно, оче­видно, утверждать, что в начале 90-х годов уже во многом сформиро­вались основы правового регулирования нынешнего западноевропейского рынка труда-"европейского единого рынка" рабочей силы.

Действительно, если обратиться к правовым формам международного регулирования труда, т.е. к источникам международного трудового права, то становится очевидным, что среди них имеется много таких, которые в той или иной степени касаются рабочей силы на международном рынке труда. К важнейшим источникам международного трудового права за­падные специалисты обычно относят следующие источники:

а) двусто­ронние и многосторонние соглашения государств по вопросам применения труда и социального обеспечения;

б) документы и акты органов ООН и ее специализированных учреждений, в первую очередь МОТ; в) акты о труде и социальном обеспечении региональных объединений государств, прежде всего западноевропейского рынка (региональные нормы о труде).

Нет сомнения в том, что многие из таких источников касаются со­циально-экономического положения работников на складывающемся миро­вом рынке труда, они способствуют регулированию вопросов занятости трудящихся, найма и увольнений работников, запрещения при этом дис­криминации, регулированию вопросов профподготовки, страхования по безработице и др. Они затрагивают также средства защиты интересов трудящихся в указанных сферах, т.е. регулируют так называемые про­мышленные отношения и в первую очередь профсоюзные и коллективно-договорные.

Но вот в какой степени эти источники способствуют созданию мировых стандартов, в какой степени они интернационализируют условия труда, статус работников и их профсоюзов, - на этот вопрос ответить не так-то просто. Ясно, что эти источники по-разному (в одних случаях – прямо, а в других – косвенно) воздействуют как на национальное законодательство о труде, так и на формирование международных прав и статуса самого работника.

Межгосударственные соглашения касаются, как правило, двух госу­дарств и мало способствуют унификации или, как принято говорить на Западе, гармонизации национальных норм о труде и формировании меж­дународного статуса работника. Но поскольку такие межгосударственные соглашения регулируют сходные проблемы, то можно заметить, что и они в определенной степени способствуют выработке мировых стандартов о труде и статусе работника.

В формировании правовых основ мирового рынка труда и рабочей силы наиболее значительна роль актов о труде МОТ. Правда, МОТ прямо такую задачу не ставит и специальных норм в этом плане не принимала. Но ее международные акты о труде - конвенции и в определенной степени рекомендации - объективно способствуют интернационализации условий труда и трудовых стандартов, определению международного статуса работника (особенно в разработке мирового статуса работника-мигранта). К тому же именно МОТ разработала и приняла в 1977 г. "Трехстороннюю Декларацию принципов относительно многонациональных предприятий и социальной политики", которая в той или иной степени применяется на предприятиях ТНК в странах-членах МОТ (таких на­считывается 150 государств), а следят за применением декларации конт­рольные органы этой международной организации. В результате форми­руются транснациональные нормы и трудовые стандарты, регулирующие в определенной мере транснациональный рынок труда и рабочей силы как один из главных сегментов мирового рынка труда.

Наконец, региональные нормы о труде, в основном нормы Общего рынка, или ЕЭС, играют наиболее стимулирующую роль в создании хотя и не мирового, но значительного западноевропейского единого рынка труда. Уже Договор о создании ЕЭС (Римский договор) 1957 г. включал ряд статей, относящихся к регулированию труда5. Главное же в том, что Римский договор закрепил два основных принципа: свободу перемещения капиталов и рабочей силы и принцип выравнивания заработной платы.

Все это впоследствии явилось основой для гармонизации определенной части трудового законодательства стран-участниц и для создания орга­нами ЕС специального европейского социального права. Последнее вклю­чает нормы, содержащиеся в основополагающих документах ЕС и кон­кретных актах, принимаемых руководящими органами ЕС. Известно, что последние принимают хартии, конвенции, постановления, директивы, ре­шения, рекомендации, которые регулируют в основном четыре круга проблем: занятость, условия труда и его оплаты, социальное обеспечение, промышленные отношения.

Примерами таких конкретных актов могут служить появившиеся с середины 70-х годов - период наибольшей акти­визации нормотворчества органов ЕС - постановление Совета о при­знании статуса профсоюзов (1975 г.), директивы о коллективных уволь­нениях трудящихся (1974 г.), о равной оплате труда мужчин и женщин (1975 г.), о "равном обращении" в труде (1976 г.), о правах рабочих в случае слияния и переводов предприятий (1977 г.), а также рекомендация о 40-часовой рабочей неделе и 4-недельных оплачиваемых отпусках (1975 г.) и др.

Европейское социальное законодательство слабо изучено у нас так же, как и вопрос о влиянии его на национальные нормы о труде и практике их применения в странах-участницах ЕС.

В десятилетия застоя в СССР преобладали отрицательные политико-идеологические оценки Общего рынка и всей его деятельности. Считалось, что значительная часть приня­тых там норм имеет характер деклараций, и они несут исключительно идеологическую и пропагандистскую нагрузку. Только в 80-х годах во­зобладал более трезвый подход к европейскому социальному праву и законодательству. Оказалось, что, несмотря на известную декларатив­ность, оно закрепляет передовые в Европе подходы к регулированию труда, не содержит антирабочих норм и оказывает положительное влия­ние на развитие законодательства стран-участниц ЕС (например, в регу­лировании увольнения трудящихся).

Неудивительно, что руководящие органы ЕС в разработке и внедрении европейского единого рынка труда активно используют правовые сред­ства, в том числе европейское социальное право и законодательство.

Так, "Европейский единый акт", подписанный главами государств и правительств в феврале 1986 г. и вступивший в силу с 1 июля 1987 г., объявил две главные цели: создание европейского внутреннего единого рынка к концу 1992 г. и усиление экономического и социального объеди­нения ЕС. Для этого Акт предусмотрел некоторые структурные преобра­зования (например, усилил роль комиссии и Европейского парламента) и внес поправки в Римский договор с целью оживления социальной политики сообщества и стимулирования в его рамках социального диалога.

Для достижения поставленных целей Акт предусматривает разработку новых направлений в политике ЕС, в том числе реформы в социохозяйственной и финансовой политике, проведение реформ в области труда. Все это получило в дальнейшем более глубокое развитие в новой "Хартии Сообщества фундаментальных социальных прав трудящихся", принятой 9 декабря 1989 г. в Страсбурге.

**4.Миграция рабочей силы в РФ и СНГ**

Сложившееся в экономике стран СНГ тяжелое положение привело к заметному ухудшению ситуации на рынках труда этих стран. В конце 1991 - начале 1992 г. здесь усилились экономические процессы, сопро­вождавшиеся сокращением рабочих мест. Этот рост числа безработных связан с постоянным падением производства, нарушением хозяйственных связей и углубляющимся кризисом в экономике в связи с распадом бывшего СССР; сокращением вооруженных сил и высвобождением значительного числа военнослужащих, которых необходимо обеспечить работой; несоот­ветствием выпускников учебных заведений тем требованиям, которые выдвигаются на современном этапе развития российского общества, и, наконец, усиливающимися миграционными процессами в пределах стран СНГ. Кроме того, здесь необходимо учесть и противоречивые тенденции, имевшие место в прошлом, в развитии рынка труда в бывшем СССР, а именно: хронический дефицит рабочей силы одновременно с избыточной занятостью, максимальным использованием женщин и пенсионеров. Коли­чественная несбалансированность рынка труда здесь дополнялась диспропорциями в самой структуре спроса и предложения. Во многих случаях рабочие места заняты людьми, не имеющими соответствующего образо­вания, в то время как на рынке рабочей силы наблюдался избыток спе­циалистов, окончивших средние и высшие учебные заведения.

Масштабы и характер нынешней безработицы в странах СНГ тесней­шим образом связаны с перспективами развития различных отраслей промышленности в новых условиях рыночной экономики. Практически во всех странах СНГ в большинстве отраслей промышленности сокращается численность занятых работников. В несколько лучшем положении находятся сырьевые отрасли, производящие экспортную продукцию (прежде всего нефтегазовая, добы­вающая промышленность). Наиболее тяжелое положение сложилось на предприятиях ВПК. По некоторым прогнозам, только на предприятиях ВПК РФ в ближайшем будущем может быть освобождено порядка 1 млн. человек. Как ни парадоксально, в затруднительном положении при продаже работы оказались специалисты с высоким уровнем профессиональной подготовки. По прогнозам, общий рынок труда может составить в России в 1998 г. 13 млн. человек. Ожидается, что около 7 млн. человек трудоустроятся самостоятельно. В органах государственной занятости населения будет зарегистрировано в качестве лиц, ищущих работу, около 6,3 млн. человек. Из этого числа примерно 2,5 млн. человек с помощью службы занятости будут трудоустроены на вакантные рабочие места, а остальные 3,8 млн. человек окажутся на то или иное время безработными. Из них 1,6 млн. человек смогут получить новую специальность в системе профпереобучения и переподготовки. Остальные 2,2 млн. будут получать пособие по безработице.

Таким образом, безработица становится социально-значимым явлением. В странах СНГ, создающих принципиально новую ситуацию на национальных рынках труда этих стран, объективно стимулирующую поиски работы за пределами страны. И это не говоря о продолжающемся ухудшении материального положения миллионов людей. Экспорт рабочей силы — общепринятое и широко распространенное явление в нынешней мировой практике, один из наиболее действенных факторов формирования мирового рынка труда. Обычно трудовая миграция за пределы страны развивается на основе:

\*межправительственных соглашений;

\* договоров подрядов фирм, предприятий разных стран;

\* индивидуальной инициативы самого работника;

\* рекомендаций посреднических коммерческих фирм;

\* нелегальных каналов.

Однако процесс миграции из стран СНГ развивается в большей степени стихийно, в меньшей организованно, и, естественно, каждая из этих форм трудовой миграции предопределяет неравные стартовые возможности для всех участников, а значит и разные социальные и социально-психологические последствия. Из разных стран мира на поиск работы ежегодно устремляются около 23 млн. человек. Численность иностранных рабочих в США колеблется от 5 до 6,5 млн. человек, в странах Западной Европы - от 4 до 12 млн., в Латинской Америке - от 3,5 до 8 млн., на Ближнем Востоке - от 1 до 3 млн. человек. Удельный вес иностранных рабочих в Швейцарии составляет 17% от всей занятости рабочей силы, ФРГ - 8, Франции - 7,3, Австрии - 5,8%, Объединенных Арабских Эмиратах - 90%.

В странах СНГ еще не создана прочная правовая база, позволяющая эффективно защищать ин­тересы своих граждан, выезжающих на работу за рубеж. Пока еще прак­тически не создан государственный механизм контроля за выездом рабо­чей силы и за наймом иностранной рабочей силы.

Экспорт рабочей силы из России в другие страны не стал еще массовым и носит в основном эпизодический характер и с выездом главным образом ученых, инженеров. Следует особо выделить проблему "утечки умов". Длительное время эта проблема была политизирована и рассматривалась как негативное яв­ление, наносящее непоправимый ущерб стране, из которой выезжают ученые. Сегодня наметились попытки более глубоко проанализировать это сложное неоднозначное явление. Прежде всего важно выявить истин­ные мотивы, лежащие в основе выезда ученых на работу за рубеж. Про­веденные группой российских социологов эмпирические исследования "утечки умов" из научно-исследовательских организаций показали, что наряду с мотивами научно-профессионального характера важную роль в принятии учеными решениями об эмиграции играют общесоциальные факторы: политическая нестабильность, отсутствие достаточных гарантий демократического пути общественных преобразований, противоречия эт­нического порядка и т.д. Но важно и другое: уходят в прошлое сложив­шиеся стереотипы в оценке самого феномена эмиграции научных работ­ников только лишь с морально-патриотических позиций. Более суще­ственной причиной утечки научных кадров из России и других стран СНГ является то, что в этих странах наблюдается большое несоответствие творческого потенциала ученых с дальнейшим стремительным снижением уровня жизни, стандартов быта. Все эти обстоятельства в ближайшей перспективе в той или иной степени будут стимулировать отток высоко­квалифицированных научных кадров из стран СНГ. Уже в 1989 г. из бывшего СССР выехало свыше 70 тыс. научных работников. В 1990 г. каждый шестой эмигрант (из бывшего числа 450 тыс. граждан, полу­чивших разрешение на выезд) являлся ученым, инженером или врачом. Реальный уровень жизни научных сотрудников в странах СНГ продол­жает стремительно падать. Средняя заработная плата наших ученых су­щественно уступает оплате труда рабочих промышленности.

К числу других важных причин "утечки умов" из стран СНГ относится слабая или недостаточно высокая (по мировым стандартам) оснащенность академических исследований научными приборами, техническим оборудо­ванием, необходимыми материалами для проведения экспериментов. По официальным данным, около 80% машин и оборудования в научных организациях России не соответствует мировому уровню. По оснащенно­сти исследовательских учреждений научными приборами, средствами автоматизации мы отстаем от индустриально развитых стран в 4-6 раз.

Западные страны в основном используют рабочих и специалистов из России и других стран СНГ на малоквалифицированных видах работ, на предприятиях с вредными условиями труда, в добывающей и обраба­тывающей промышленности, а также в торговле, обслуживании, в каче­стве младшего медицинского персонала, домашних работниц и нянь. Миг­ранты, как правило, используются на временных работах по благо­устройству, в сельском хозяйстве. Иными словами, спрос на неквалифи­цированную рабочую силу из стран СНГ довольно устойчив, но и здесь предложение подчас превышает спрос. В Венгрии, например, выходцев из стран СНГ берут на работу лишь для уборки улиц и разгрузки вагонов. В Польше есть русские батраки. В шахтах многих стран появились наши проходчики, отбойщики. Деньги им платят мизерные. В своем большин­стве выезжающие за границу для поиска работы обладают низкой под­готовкой. Так, российские рабочие, которые отбирались для работы на финских промышленных предприятиях, в большинстве своем не смогли пройти систему соответствующих тестов. Многие из выезжающих за гра­ницу работают в качестве стажеров.

В настоящее время страны СНГ выступают в основном в качестве поставщиков дешевой рабочей силы. Многие страны Азии, Латинской Америки, Ближнего и Среднего Востока, Западной Европы проявляют интерес к строителям, лесорубам, сварщикам, медицинским сестрам.

Тем не менее развитие трудовой миграции из России и других стран СНГ сдерживается рядом внутренних и внешних причин. Нельзя забы­вать, что мировой рынок труда уже перенасыщен. В развитых странах насчитывается сейчас около 30 млн. безработных. Вакантными остаются лишь социально непривлекательные и низкооплачиваемые рабочие места, на которые не торопятся наниматься местные безработные. Более того, западные страны в силу ограниченности своих территорий не в состоянии принять большое число людей из стран СНГ, желающих найти работу за рубежом. Процессы миграции могут выйти из-под контроля, что таит в себе опасность серьезных социальных конфликтов. Так, в 1990 г. в Германию прибыло около 600 тыс. человек из стран СНГ, а еще 200 тыс. ожидают своей очереди эмигрировать в эту страну. Западные страны пытаются каким-то образом обезопасить себя от этих конфликтов. Они вступают на путь ужесточения процедур въезда иммигрантов (знание местного или английского языка, предварительная договоренность о месте работы, о жилье, введение квот по приему иммигрантов и т.д.). Нельзя забывать также того, что трудовое законодательство большинства западных стран закрепляет преимущественное право местного населения на получение работы. Иностранцам работа предоставляется во вторую очередь. Обычно предприниматели, берущие на работу иностранцев, в том числе и выходцев из стран СНГ, обязаны доказывать, что не могут найти необходимых специалистов в своей стране и что при этом не будут ущемлены экономические интересы местной рабочей силы.

Конкуренцию на мировом рынке труда выдерживает лишь наиболее квалифицированная часть выходцев из стран СНГ, талантливые музыкан­ты, ученые, певцы, спортсмены. Массовые профессии по существу неконкурентоспособны из-за своей недостаточной подготовки. Речь идет не только о специальной профессиональной подготовке в соответствии с меж­дународными требованиями, но и о формировании определенных навыков и качеств личности для успеха в конкурентной борьбе на мировом рынке труда. Для многих препятствием становится невладение английским язы­ком (в Индии, например, даже грузчик обязан знать английский язык). Все эти обстоятельства порождают явление, известное в теории несовер­шенной конкуренции как барьер вхождения. Суть его заключается в необходимости произвести не для всех посильные затраты еще до вступ­ления в реальные рыночные отношения. Для России и стран СНГ таким барьером вхождения является проведение целой серии предварительных мероприятий затратного характера прежде, чем удастся с успехом вы­ступить на мировом рынке труда. К числу таких мероприятий можно, например, отнести вопрос о признании дипломов о высшем образовании. Следует заметить, что на практике иерархия дипломов определяется, исходя из престижности и репутации учебного заведения и зависит от того, как зарекомендовал себя его выпускник. Эмигрантам из России и стран СНГ предстоит еще затратить немало усилий, чтобы преодолеть этот барьер вхождения, не говоря уже о других не менее трудных барьерах.

**5. Заключение**

Проблема международного рынка рабочей силы носит комплексный, многомерный характер, и она не сводится к одной лишь экономике. Она имеет и вполне определенную социальную значимость. Люди пересекают границы не только потому, что они ищут лучшей работы и зарплаты. Ими движут и иные мотивы, связанные с общей неудовлетворенностью жизни в своих странах и поисками лучшего социального статуса. В реферате сделана попытка осветить возможные социальные последствия феномена международного рынка рабочей силы, его значение в ряду других явлений для мирового сообщества людей. Прежде всего, уже сейчас формируется новый стереотип социального поведения людей, вступающих на между­народный рынок труда. Среда, в которой они действуют, существенным образом отличается от привычной для многих людей национальной среды. Особенно это касается специфичной российской среды и имеет значение не только для качественной характеристики самой рабочей силы, но и, что важно отметить, для формирования новой социальной общности Людей в масштабе всего мира.

Без рынка труда сейчас невозможно представить полноценное функ­ционирование мировой экономической системы. Между тем имеющийся анализ мировой экономики в большей мере сосредоточен на изучении чисто экономических процессов (торговли, движении капитала, валютно-финансовых) или рынков товаров и капиталов без должного учета взаимо­зависимости этих процессов с динамикой социальных структур. В самом деле, уже сейчас процессы интернационализации производства и рассредо­точение капиталистического производства по всему миру при вниматель­ном анализе оказываются помимо всего прочего определенным механизмом для торможения роста органического состава капитала, а также одним из способов предотвращения роста силы и влияния рабочего класса. Кроме того, сами по себе социальные структуры обеспечивают в немалой степени живучесть и прочность предпринимательской системы.

Капитал, как правило, устремлялся в те места скопления рабочей силы, где последняя по целому ряду признаков выгодно отличалась от нацио­нальной рабочей силы. Важную роль в этой связи играла относительная дешевизна труда. Даже в "новых индустриальных странах" ставки зара­ботной платы промышленных рабочих в 80-х годах были в 5—10 раз ниже, чем в развитых странах Запада.

Возросшая способность рабочей силы к межстрановым передвижениям обеспечила свободное или относительно свободное предложение рабочей силы независимо от ее национального происхождения в любых точках капиталистической системы мирового хозяйства. В пользу этого свиде­тельствуют, например, возросшие миграционные потоки рабочей силы между различными районами и странами мира. Раньше межстрановые передвижения рабочей силы если и не носили принудительный характер (торговля рабами), то во всяком случае осуществлялись в виде эпизоди­чески организованного набора и вывоза посредством заключения контрак­тов строго определенных контингентов рабочей силы (например, итальян­ских рабочих на кофейные плантации в Бразилии в конце XIX в. или азиатских рабочих, в том числе из Британской Индии, в британские колонии и т.д.). В случаях же, когда отпадала необходимость в дополнитель­ной рабочей силе прибегали к мерам принудительной депортации иност­ранных рабочих (массовая и организованная депортация мексиканских рабочих из США в период кризиса 30-х годов).

Однако мирохозяйственная ситуация и, следовательно, положение на рынках труда существенным образом изменились с ликвидацией колони­альной системы и ростом ТНК. Появились объективные возможности для вовлечения частным капиталом на более или менее свободных рыночных началах рабочей силы различной национальной принадлежности. Инициа­торами этих процессов стали ТНК, которые развернули в больших мас­штабах международное производство с иерархическим разделением труда различных групп работников, хотя и находящихся в разных странах, но интегрированных в единую производственно-технологическую систему частной корпорации. С одной стороны, различные производственные сферы стран оказались переплетенными в рамках одного капитала. С дру­гой стороны, производственная и иная деятельность ТНК, интернацио­нальная по своему характеру, все больше отрывалась от национальной почвы, приобретая характер независимого международного производства. Его динамика развития существенно отличалась от динамики развития как стран базирования, так и принимающих стран. В рамках ТНК (система родительская компания — филиалы) со временем возник свой внутренний рынок труда, который характеризовался частыми перемещениями различ­ных категорий работников (особенно управляющих) из одной страны в другую.

Расчеты экономистов показывают, что эффективность экспорта ра­бочей силы в 5 раз превышает эффективность экспорта товаров. В некоторых арабских странах, например, доходы от экспорта рабочей силы составляют 20-30% общей суммы валютных поступлений по на­циональному платежному балансу. Экономическая выгода заключается в том, что эмигранты отправляют переводы, привозят валюту, ценные бу­маги, первоклассную технику бытового и производственного назначения. Многие государства - экспортеры рабочей силы вошли в группу среднеразвитых стран именно благодаря вывозу рабочей силы (Египет, Турция, Пакистан и др.). Более того, за счет эмиграции людей страна получает дополнительную выгоду, так как при этом в какой-то мере решается проблема занятости, безработицы, осуществляется экономия на затратах на подготовку и переподготовку персонала, повышение квалификации ра­ботников.

Процесс трудовой эмиграции из России и других стран СНГ будет, очевидно, развиваться по нарастающей линии и важно, чтобы это разви­тие проходило в цивилизованных формах, на основе международных норм права и межгосударственных соглашений. Если миграционные потоки ока­зываются под контролем, то удается избежать многих острых социальных проблем, более того, укрепить положение своих сограждан на мировом рынке труда и обеспечить правовую защиту их социально-экономических интересов. Тем более, что сами западные страны готовы организованно принять из стран СНГ часть временных работников. Но они не хотят иметь дело с неуправляемыми массами мигрантов и всячески стремятся поставить эти процессы под свой контроль. С этой целью принимается целый комплекс предупредительных мер. Так, в трудовом законода­тельстве большинства стран Запада предусмотрена специальная процеду­ра оформления на работу иностранцев, согласно которой предприниматели обязаны согласовать вопросы их найма с соответствующими государ­ственными и профсоюзными органами.

Как можно заключить из всего вышесказанного, процесс глобализации и слияния региональных и государственных экономик идёт всё быстрее. И не за горами время, когда весь мир будет представлять собой единое целое уж если не в административном отношении, то хотя бы в экономическом. Таким образом, девизом или сутью моего реферата я хочу привести следующее высказывание: “ООН и ЕЭС – прообраз будущего мироустройства”.

**6. Список использованной литературы**

1. Ерёмин Б.А. “Рынок труда и занятость в современной России”, М 1993 г.

2. “Мировой рынок труда: новая реальность для России и СНГ”, М 1994 г.

3. Кураков Л.П., Краснов А.Г. “Рынок труда. Вопросы теории”, М 1995

4. Андреюк В.Ю. “Экономическая стратегия иммиграционной политики в ФРГ в 60-80-х гг. ХХ в.”, М 1997

5. “Социально-трудовые исследования: Движение рабочей силы и рабочих мест в российской экономике”, М 1997

6. Загороднева А.М. “Государственное регулирование рынка труда”, М 1998