

## ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛЬНЫХ КОММУНИКАТИВНЫХ ПРОЦЕССОВ НА НАЦИОНАЛЬНЫЕ РЫНКИ ТРУДА

*Авторы рассматривают глобальный рынок труда, формируемый за счет оффшоринга, спрос компаний из развитых стран на оффшорный труд, глобальные предложение и спрос на оффшорных специалистов. В статье раскрывается влияние коммуникативных процессов на национальные рынки труда, в том числе и оффшоринга на уровень заработных плат как в развитых, так и в развивающихся странах.*

*The authors examine the global labor market, generated by offshoring, the demand of companies from developed countries for offshore work, the global supply and demand for offshore professionals. The article deals with the influence of communication processes on national labor markets, including offshoring on wage levels in both developed and developing countries*

*Ключевые слова: рабочая сила, оффшорный труд, оффшоринг услуг, труд, глобальный рынок труда.*

**Постановка проблемы.** Формирование глобального рынка труда стратегически и тактически важно и для компаний, и для стран. Однако информации об этом рынке практически нет, закономерности его функционирования непонятны, и в такой ситуации руководителям компаний и государственным деятелям трудно принимать решения. Чтобы помочь правительствам и компаниям из разных стран с высоким и низким уровнем зарплат, “McKinsey Global Institute” (MGI) проанализировал потенциальную доступность специалистов в 28 странах с низким уровнем зарплат и потенциальный спрос на их труд в восьми отраслях экономики развитых стран (представляющих срез мировой экономики): автомобильная (только обслуживание), финансовые услуги, здравоохранение, страхование, ИТ-услуги, разработка стандартного программного обеспечения, фармацевтика (только обслуживание) и розничная торговля. В развитых странах на эти отрасли приходится около 23% рабочих мест без учета сельского хозяйства. Целью исследования была оценка динамики спроса и предложения оффшорного труда на уровне отдельных профессий, целых отраслей и в общемировом масштабе и анализ вероятного воздействия этих факторов на уровень занятости и размер зарплат в ближайшие годы.

**Изложение материала исследования.** Исследование MGI дает широкую картину оффшоринга услуг и содержит несколько полезных выводов.

1. Глобальный рынок труда, формируемый за счет оффшоринга, вероятно, будет относительно небольшим, а потому не вызовет резких колебаний общего уровня занятости и зарплат в развитых странах.

2. Спрос компаний из развитых стран на оффшорный труд будет способствовать тому, что в странах с дешевой рабочей силой уровень зарплат в некоторых отраслях поднимется, но не достигнет уровня развитых стран.

3. Глобальные предложение и спрос на оффшорных специалистов несбалансированны: в одних областях спрос превышает предложение, в других – предложение превышает спрос.

Чем эффективнее функционирует развивающийся глобальный рынок труда, тем выгоднее это его участникам, поскольку они смогут более рационально распределять ресурсы. Эффективность этого рынка, сбалансированность спроса и предложения зависят от конкретных усилий компаний и стран.

Одни профессии больше подходят для дистанционной работы (в первую очередь это касается инженеров, а также финансистов и бухгалтеров: 52 и 31% соответственно), другие – меньше (речь идет о специалистах общего профиля и обслуживающем персонале: 9 и 3% соответственно), поскольку они требуют непосредственного общения с клиентами и коллегами. Но специалисты общего профиля и обслуживающий персонал нужны во всех секторах экономики, и для них может быть создано 26 млн рабочих мест – это абсолютный рекорд [3].

На деле из тех рабочих мест, которые можно перевести в другие страны, реально переедет лишь малая часть. По оценкам “MGI”, сегодня восемь отраслей развитых стран передали в страны с низким уровнем заработной платы 1,5 млн сервисных рабочих мест. Экстраполяция этих значений на глобальную экономику показывает, что общее количество оффшорных рабочих мест вырастет 6 млн. в 2011 г., что составляет лишь 1% от общего количества сервисных рабочих мест в развитых странах. Чтобы оценить масштаб явления, можно принять во внимание тот факт, что в США каждый месяц 4,6 млн человек начинают работать на новом месте [3].

Почему же столь велик разрыв между потенциальным и фактическим количеством переносимых за границу рабочих мест? Многие объясняют это законодательными барьерами, но исследование “MGI” выявило, что препятствия возникают, как правило, на уровне компаний. Тут вступают в силу самые разные факторы: отношение руководства к перемещению рабочих мест, специфика организационной структуры, размер бизнеса. Основным стимулом использования рабочей силы в других странах компании называют

необходимость сокращения издержек, однако степень этой необходимости во всех отраслях разная. Для одних компаний перенос рабочих мест за границу экономически неоправдан из-за недостаточных масштабов. Другие приходят к выводу, что функции, которые теоретически можно было бы перенести за границу, фактически должны оставаться на месте из-за сложности внутренних процессов. Наконец, зачастую менеджеров отпугивает необходимость контролировать деятельность подразделений, «переехавших» на другой край света: им не хочется много времени проводить в командировках.

В развивающихся странах университеты выпускают гораздо меньше специалистов, которые могли бы работать в международных компаниях, чем принято считать.

Доля подходящих кандидатур из общего числа специалистов зависит от профессии и еще больше – от страны. Например, в Венгрии или Польше работать в международных компаниях могут 50% инженеров, а в Китае или Индии – лишь 10 и 25% соответственно. В целом выпускники университетов Центральной Европы успешно трудятся в международных компаниях. Отметим также, что российские выпускники получают хорошее образование, но университеты часто дают им мало практических навыков, а в Индии качество образования (за исключением ведущих университетов) оставляет желать лучшего. Самая серьезная проблема кандидатов из Бразилии и Китая – незнание английского языка.

Поэтому из 33 млн потенциальных молодых специалистов в исследованных странах с низким уровнем зарплат лишь около 3,9 млн (12%) подходят по своей квалификации для работы в международных компаниях и фактически могут быть наняты [3].

В целом потенциальное количество иностранных специалистов, подходящих для работы в международных компаниях, превышает вероятный спрос по каждой из восьми проанализированных профессий. Потенциальное предложение обслуживающего персонала и молодых специалистов общего профиля превышает вероятный спрос на 98% и 78% соответственно. Только потенциальное предложение инженеров из стран с низкими зарплатами будет соответствовать мировому спросу, и то с натяжкой.

Однако при общем взгляде возникает иллюзия изобилия. На самом деле компании, нанимающие специалистов за границей, обычно идут по стопам своих предшественников, вместо того чтобы искать новые источники. Концентрация компаний в одном месте сулит немало плюсов (например, быстрое развитие инфраструктуры, коммуникаций и деловой среды), но в конечном счете может вызвать локальный дисбаланс спроса и предложения. А такой дисбаланс, в свою очередь, приводит к инфляции зарплат и нехватке специалистов.

Такого рода концентрация уже сказалась на предложении и издержках по привлечению рабочей силы из некоторых крупных городов России, Индии и Чехии. Значит, эти города станут менее привлекательными для многих компаний, которым уже трудно сменить место из-за их немалых инвестиций в человеческий и физический капитал. Если бы компании искали специалистов на более широком пространстве, общий уровень зарплат для оффшорного рынка труда рос бы не столь быстро.

Данных о влиянии оффшоринга на уровень заработных плат как в развитых, так и в развивающихся странах мало. Тем не менее, исследования, проведенные “MGI” дают некое представление о характере этого воздействия.

1. Для стран, предлагающих рабочую силу.

Как, например, изменятся зарплаты инженеров в развивающихся странах, если при выборе стран для оффшоринга американские компании в первую очередь будут учитывать издержки на рабочую силу? Скорее всего, зарплаты инженеров в странах с самыми низкими издержками вырастут вдвое. Однако зарплаты на развивающихся рынках составят лишь треть от среднего уровня зарплат в США или достигнут нынешнего уровня Бразилии и Мексики.

Инфляция зарплат, возможно, будет продолжаться в некоторых выбранных для оффшоринга местах до тех пор, пока спрос международных компаний будет сосредоточен только в нескольких городах. Поскольку компании уже вложили средства в создание местных подразделений, то в случае, если спрос здесь начинает опережать предложение, зарплаты, выплачиваемые отдельными компаниями, могут подняться выше среднего уровня соседних стран. Распределение спроса на другие города и страны, соответственно, замедлит рост зарплат.

В целом, несмотря на ожидаемый рост зарплат в странах-поставщиках услуг, зарплаты здесь не достигнут уровня зарплат стран-потребителей.

2. Для стран-заказчиков оффшоринга.

Компании медленно переводят свои операции за границу. Это означает, что следующие пять лет в тех профессиях, по которым было проведено исследование, оффшоринг не будет оказывать существенного влияния на общий уровень занятости в странах с высокими зарплатами.

В США за последние 30 лет доля рабочих мест производственной сфере к общему количеству рабочих мест снизилась на 11% – с 32 до 21%. Для сравнения: в США только 9% сервисных рабочих мест теоретически подходят для дистанционной работы. Маловероятно, что все они переместятся в другие страны в следующие 30 лет. Уровень зарплат также вряд ли заметно снизится по тем же причинам. На самом деле в США зарплаты и количество рабочих мест в сфере, связанной с компьютерами и обработкой данных (а здесь оффшоринг доминирует), растут быстрее, чем вообще в национальной экономике [1].

Все эти показатели едва ли ободрят людей, которые могут потерять работу, если ее отдадут в другие страны. Важно сохранить таких работников, ведь большинство из них – специалисты с высшим образованием. И только правильная политика в этом вопросе может принести хорошие результаты.

Если говорить о последствиях, то у разных компаний разные требования к месту, в которое они передают те или иные виды деятельности. Эти требования определяются особенностями домашнего рынка, языком, предполагаемым объемом передаваемых работ, планами компании – намерена ли она заключить контракт с внешними поставщиками или хочет создать собственное подразделение, а также другими факторами. Поскольку компании преследуют разные цели, они рассчитывают на разные издержки и разную отдачу от одного и того же места, и благодаря этому на глобальном рынке труда происходит распределение спроса и ослабляется тенденция к росту зарплат. Однако компании должны действовать осмотрительно: собирать надежные данные о месте нахождения подходящих специалистов в каждой из рассматриваемых стран и тщательно анализировать реальные издержки их найма.

Однако, анализировать цифры, отражающие количество выпускников в конкретной стране, бессмысленно: оценивать нужно реальное количество пригодных специалистов и спрос на них. Если компания хочет найти крупные источники специалистов и избежать негативных эффектов концентрации в наиболее популярных для оффшоринга местах, ей нужно учесть все варианты, в том числе города «второго уровня» и возможность дистанционной работы. Чтобы определить объем издержек, связанных с передачей деятельности в тот или иной регион, прежде всего необходимо определить главные критерии выбора и расставить их по значимости с учетом целей и требований компании. Обычно это затраты на рабочую силу, качество местных поставщиков услуг, потенциал местного рынка, его риски, специфика местной инфраструктуры и условия для ведения бизнеса. Собрав необходимые данные по всем потенциальным источникам молодых профессионалов, можно рассчитать фактические издержки оффшоринга в каждом конкретном месте и выбрать оптимальный вариант.

В Китае, Индии и на Филиппинах (наиболее популярные сегодня страны для оффшоринга) самые низкие средние издержки на рабочую силу. Эти страны следует выбирать компаниям, для которых важнее всего уровень издержек. Если компании будут составлять своего рода рейтинги стран в соответствии со своими потребностями, то они поймут, что привлекательных мест больше, чем кажется на первый взгляд, и тогда спрос будет распределяться гораздо равномернее.

Какие же предполагаемые последствия для стран, предлагающих рабочую силу? Поскольку анализ спроса не позволяет сформировать универсальный рейтинг привлекательности стран для оффшоринга, на стороне предложения нет явных фаворитов и аутсайдеров. Если страна хочет привлечь инвестиции в оффшоринг, ей нужно ориентироваться на отрасли и компании, потребности которых она может сегодня наиболее полно удовлетворить, и максимально развивать эти направления. Конечно, для этого необходимо знать свои особенности и понимать, какие отрасли и компании заинтересуются ими в первую очередь.

**Выводы.** В любом случае все страны, предлагающие оффшоринговые услуги, выиграют от повышения квалификации своих специалистов, а не только от увеличения их количества. Например, привлекательность предложения труда многих развивающихся стран повысится, если выпускники их университетов будут получать более совершенные навыки (особенно языковые). Если к 2011 г. китайские инженеры будут соответствовать требованиям международных компаний так же, как сейчас индийские, то предложение Китая почти удвоится – до 400 тыс. инженеров, что повысит относительную привлекательность Китая для оффшоринга. Чтобы выпускники были лучше подготовлены к работе, получали больше практических навыков в университетах и на курсах подготовки управленческих кадров, правительствам нужно решать эту комплексную задачу вместе с компаниями – как национальными, так и международными.

Кроме того, правительства сделают свои страны более привлекательными для международных компаний из любых отраслей, если устранят многие бюрократические барьеры, улучшат местную инфраструктуру, усовершенствуют налоговое законодательство и ужесточат законы о защите интеллектуальной собственности.

По мере интеграции глобальных рынков труда действия компаний и стран будут способствовать развитию более эффективного глобального рынка труда.

### Литература

1. Марта Лабуазьер Будущее глобального рынка [Электронный ресурс] / Марта Лабуазьер, Джейсон Розенфельд. – Режим доступа : <http://www.mckinsey.com>
2. Борисов А.Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов. – М. : Книжный мир, 2003. – 895 с.
3. Шлендлер П.Э. Рынок труда : [учебное пособие] / П. Э. Шлендлер. – М. : Вузовский учебник, 2004. – 208 с.

Надійшла 04.09.2011