

О.К. Леоновец, кандидат педагогических наук, доцент
О.Н. Азовская, кандидат педагогических наук, доцент, доцент
Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)

Ключевые слова: глобализация; оффшоринг рабочих мест; социальная незащищенность работающих.

Аннотация: Все большее распространение сегодня получает перенос рабочих мест из страны базирования компании за границу. Это позволяет компаниям получать значительные выгоды от использования более дешевого сырья и рабочей силы. Однако наряду с положительными последствиями оффшоринг рабочих мест имеет и негативные последствия: снижение социальной защищенности работающих, дестабилизация рынка труда.

На современном этапе развития мировой экономики, в условиях глобализации мирового рынка труда, все большее распространение получает оффшоринг рабочих мест – перенос производства и рабочих мест из страны базирования компании за границу – туда, где рабочая сила и ресурсы стоят дешевле.

Современные исследователи высказывают диаметрально противоположные мнения относительно перспектив оффшоринга рабочих мест. Одни считают, что со временем большая часть сервисной деятельности, не требующей непосредственного контакта персонала фирмы с клиентами, переместится из развитых стран с высокими зарплатами в развивающиеся – с низким уровнем оплаты труда [1]. Другие, напротив, утверждают, что потенциал оффшоринга уже иссякает, на что указывает рост уровня зарплат в таких городах, как Бангалор или Прага [2].

Прежде чем говорить о перспективах и последствиях оффшоринга рабочих мест, для стран принимающих их и для стран отдающих их, целесообразно рассмотреть степень распространения данного явления. Для этого обратимся к исследованиям McKinsey Global Institute (MGI) [2]. Представители организации проанализировали потенциальную доступность специалистов в 28 странах мира с низким уровнем зарплат и потенциальный спрос на их труд в восьми отраслях экономики развитых стран: автомобильной отрасли (только обслуживание), финансовых услугах, здравоохранении, страховании, ИТ-услугах, разработке стандартного программного обеспечения, фармацевтике (только обслуживание) и розничной торговле. (В развитых странах на эти отрасли приходится около 23 % рабочих мест без учета сельского хозяйства). В результате исследования была составлена следующая картина.

1. К началу 2008 года из названных отраслей на оффшор переданы 1,2 млн. рабочих мест. Экстраполяция этих значений на глобальную экономику показывает, что к концу 2013 года на оффшор будут переданы 4,1 млн. рабочих мест.

2. Число рабочих мест, передаваемых на оффшор в названных выше отраслях различается. Так, подавляющее большинство занятых в розничной торговле трудится непосредственно в магазинах. И к концу 2013 года отрасль может передать на оффшор только 3 % рабочих мест (2,9 млн. рабочих мест). Разработка программного обеспечения – пример прямо противоположный: к концу 2013 года почти 50 % рабочих мест в этом секторе могут быть дистанционными. Однако в этой отрасли занято намного меньше людей, соответственно, и общее количество рабочих мест составит лишь 340 тыс.

3. 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 об обслуживающем персонале). Однако это не единственная причина, сдерживающая передачу рабочих мест на оффшор. Исследование MGI выявило, что ряд препятствий возникают и на уровне компаний. Это отношение руководства к перемещению рабочих мест за границу, специфика организационной структуры, размер бизнеса и др. Основным стимулом переноса рабочих мест за границу компании называют необходимость сокращения издержек, однако степень этой необходимости во всех отраслях разная.

Исследование MGI также показало, что в развивающихся странах университеты выпускают гораздо меньше специалистов, которые могли бы работать в международных компаниях, чем принято считать. Тем не менее, потенциальное предложение подходящих сотрудников с каждым годом растет. В 28 странах с низким уровнем зарплат трудится около 33 млн. молодых специалистов – выпускников университетов с опытом работы до семи лет. В 8 странах с высокими зарплатами – около 15 млн. таких специалистов, из них 7,7 млн. в США [3].

Доля подходящих кандидатур из общего числа специалистов во многом зависит от страны проживания. Например, в Венгрии и Польше работать в международных компаниях могут 50 % инженеров, а в Китае и Индии – лишь 10 и 25 % соответственно [4]. Данное обстоятельство определяется следующими факторами.

1. Качество образования в университетах Европы на порядок выше, чем в университетах Индии и Китая.

2. Серьезная проблема кандидатов из Китая – незнание английского языка.

3. Подходящих кандидатур в развивающихся странах оказывается еще меньше потому, что многие выпускники университетов живут далеко от крупных центров, в которых расположены международные аэропорты (важный критерий международных компаний при выборе страны для оффшоринга), и предпочитают работать рядом с домом.

Таким образом, из 33 млн. потенциальных молодых специалистов в исследованных странах с низким уровнем зарплат лишь около 3,9 млн. (1,2 %) подходят по своей квалификации для работы в международных компаниях [5, 6].

Проведенный анализ позволяет говорить о том, что несмотря на наличие определенных барьеров, оффшоринг рабочих мест имеет стабильную тенденцию к распространению на мировом рынке труда.

Остановимся далее на социально-экономических последствиях оффшоринга рабочих мест для стран, принимающих рабочие места и для стран, отдающих их. Как для принимающих стран, так и для отдающих, оффшоринг рабочих мест имеет свои плюсы и свои минусы. В качестве плюсов оффшоринга рабочих мест для принимающих стран можно назвать следующее.

1. *Создание новых рабочих мест.* Создание новых рабочих мест, способствующих снижению безработицы в странах с низким уровнем занятости.

2. *Приобретение современных технологий.* Передавая рабочие места в другие страны (с более дешевыми ресурсами и рабочей силой) транснациональные компании (ТНК) передают в эти страны и современные технологии, которые позволяют более эффективно использовать имеющиеся ресурсы. Что в свою очередь, способствует освоению современных технологий принимающими странами, их распространению на территории принимающих стран.

3. *Повышение качества человеческих ресурсов.* Приход новых технологий в принимающие страны требует более высокой квалификации персонала и новых знаний. Соответственно, при передаче технологий в дочерние компании, ТНК обучают персонал. Специалисты, повысившие квалификацию, в дальнейшем вполне успешно могут работать в отечественных компаниях (о чем свидетельствует пример Индии).

4. *Повышение производительности труда.* Приобретение современных технологий и повышение качества человеческих ресурсов, – бесспорно, способствуют повышению производительности труда.

5. *Экономический рост.* Все названные выше обстоятельства, а также формирование конкурентной среды на внутреннем рынке за счет появления новых товаров и услуг, способствуют экономическому росту [7].

В качестве минусов оффшоринга рабочих мест для принимающих стран можно назвать следующее.

1. *Зависимость зарплат и рабочих мест от внешних потрясений.* ТНК открывают филиалы и дочерние компании в странах с относительно дешевыми природными ресурсами и рабочей силой. Соответственно, при наличии других более выгодных предложений на рынке труда или обнаружении более дешевых источников сырья рабочие места могут быть перенесены в другую страну. Изменения социально-политического, финансового, инвестиционного климата принимающей страны также могут послужить толчком к сворачиванию деятельности компании, равно как и макроэкономические процессы, изменения конъюнктуры мирового рынка.

2. *Замедление роста оплаты труда.* Для принимающих стран, как правило, характерны низкий уровень оплаты труда и занятости населения. В такой ситуации иностранные компании, создавая новые рабочие места, поддерживают низкий уровень оплаты труда. Также удаленность работодателя за пределы страны препятствует деятельности профсоюзов, нацеленной на повышение заработной платы.

3. *Инфляция заработной платы при условии сосредоточения спроса в нескольких городах.* На оффшоринг сегодня передаются, в основном, услуги, связанные с программным обеспечением, услуги в сфере здравоохранения, розничная торговля, банковские услуги, страхование, фармацевтика, автообслуживание – все то, что пользуется

повышенным спросом в мегаполисах. Соответственно, востребованность специалистов в данных областях ведет к росту их заработных плат и инфляции заработных плат специалистов, занятых в других областях.

Важнейшими положительными последствиями оффшоринга рабочих мест для стран, отдающих их, можно назвать следующие.

1. *Повышение конкурентоспособности стран за счет:*

- снижения себестоимости выпускаемой продукции;
- функционирования компаний на глобальном уровне и оперативного реагирования на изменения, происходящие на мировом рынке;
- капитализации компаний и их развития более быстрыми темпами;
- инвестиционной привлекательности компаний;
- найма талантливых специалистов за рубежом;
- освоения новых рынков;
- передачи работ низкой квалификации персоналу в другой стране.

2. *Модернизация низкорентабельных отраслей промышленности.* Передача работ низкой квалификации в другие страны позволяет сосредоточить высокотехнологичные отрасли в стране базирования и соответственно повысить качество трудовых ресурсов, нарастить интеллектуальный капитал, что ведет не только к повышению конкурентоспособности страны на мировом рынке, но и дает значительный толчок экономического роста. Примером может служить Япония.

3. *Высвобождение человеческого капитала для новых отраслей промышленности.* Передача работ низкой квалификации персоналу в другой стране позволяет использовать имеющийся человеческий капитал в более технологичных отраслях промышленности.

В качестве негативных последствий оффшоринга рабочих мест для отдающих стран можно назвать следующее.

1. *Потеря рабочих мест.* Передача рабочих мест на оффшорные территории означает их сокращение в странах базирования компаний.

2. *Снижение потребности в рабочей силе.* Перенос производства и рабочих мест на оффшорные территории снижает потребность в рабочей силе в стране базирования, что влечет за собой безработицу, снижение уровня и качества жизни.

3. *Снижение уровня оплаты труда.* Снижение потребности в рабочей силе ведет к избытку предложения на рынке труда, что в свою очередь, провоцирует снижение уровня оплаты труда.

4. *Дегградация и исчезновение отдельных отраслей национальной экономики.* Перенос части производства за пределы страны базирования ведет к сокращению объемов производства в тех или иных отраслях, их дегградации и исчезновению.

5. *Дестабилизация социально-экономической обстановки.* Все названные выше обстоятельства ведут к дестабилизации социально-экономической обстановки в стране.

6. *Потеря интеллектуального капитала.* Передача высокотехнологичных операций на оффшорные территории ведет к более устойчивой занятости персонала низкой квалификации и потере интеллектуального капитала.

7. *Угроза нормальному функционированию отдельных отраслей экономики.* В результате форс-мажорных

Таблица 1. Положительные и отрицательные стороны оффшоринга рабочих мест для отдающих и принимающих стран

	ПЛЮСЫ ОФФШОРИНГА РАБОЧИХ МЕСТ	МИНУСЫ ОФФШОРИНГА РАБОЧИХ МЕСТ
ОТДАЮЩИЕ СТРАНЫ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение конкурентоспособности стран. 2. Модернизация низкорентабельных отраслей промышленности. 3. Высвобождение человеческого капитала для новых отраслей промышленности. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Потеря рабочих мест. 2. Снижение потребности в рабочей силе. 3. Снижение уровня оплаты труда. 4. Деграция и исчезновение отдельных отраслей национальной экономики. 5. Дестабилизация социально-экономической обстановки. 6. Потеря интеллектуального капитала. 7. Угроза нормальному функционированию отдельных отраслей экономики.
ПРИНИМАЮЩИЕ СТРАНЫ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание новых рабочих мест. 2. Приобретение современных технологий. 3. Повышение качества человеческих ресурсов. 4. Повышение производительности труда. 5. Экономический рост. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Зависимость зарплат и рабочих мест от внешних потрясений. 2. Замедление роста оплаты труда. 3. Инфляция заработной платы при условии сосредоточения спроса в нескольких городах.

обстоятельств – боевых действий, забастовок рабочих и служащих, девальвации национальных валют и других – возможна парализация деятельности отдельных отраслей экономики, что в свою очередь, может привести к спаду в сопутствующих отраслях.

Таким образом, передача рабочих мест на оффшорные территории имеет как свои плюсы, так и минусы (обобщены в таблице 1).

Таблица 1 показывает, что оффшоринг рабочих мест имеет больше положительных эффектов, чем отрицательных, для принимающих стран, по сравнению с отдающими странами. Однако в реальной действительности не всегда так. Возникновение тех или иных эффектов при переносе рабочих мест за границу зависит от наличия ряда эндогенных и экзогенных факторов: экономической и политической стабильности, наличия административно-бюрократических барьеров, уровня коррупции, развитости инфраструктуры, квалификации работ, передаваемых на оффшор, гарантий инвесторам и др.

Подводя итог сказанному, необходимо отметить, что несмотря на то, что оффшоринг способствует росту нестабильности на рынке труда и снижает социальную защищенность работающих, данный процесс является необратимым в условиях глобализации мирового рынка труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Иванов Н.П. Человеческий капитал и глобализация // Мировая экономика и международные отношения. 2004. № 9. С. 19–31.
2. Лабузье М., Розенфельд Д., Фаррелл Д. Будущее глобального рынка труда // Вестник McKinsey: электронный журнал, 2006. № 13. URL: <http://www.vestnikmckinsey.ru> (дата обращения: 16.02.2013).
3. Лебедева Л.Ф. Социальная защищенность трудовых ресурсов как приоритет государственной политики США // США и Канада: экономика, политика и культура. 2007. № 2. С. 43–56.
4. Румянцева Ю.Н. Оффшоринг персонала как метод управления человеческими ресурсами в современных условиях // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2009. № 6 (68). С. 143–145.
5. Схаакс Й.Д. Аутсорсинг в развитых странах Европы // Проблемы теории и практики управления. 2005. № 4. С. 77–83.
6. Ткаченко М.Ф. Эффекты транснационализации для национального рынка труда // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. 2012. № 2. С. 39–43.
7. Хейгел Дж. Оффшоринг переходит в наступление // Вестник McKinsey: электронный журнал, 2004. № 3. URL: <http://www.vestnikmckinsey.ru> (дата обращения: 18.02.2013).

SOCIO-ECONOMIC ASPECTS OF OFFSHORING JOBS

© 2013

O.K. Leonovets, candidate of pedagogical sciences, associate professor

O.N. Azovskaya, candidate of pedagogical sciences, associate professor, associate professor
Togliatti State University, Togliatti (Russia)

Keywords: globalization; offshoring of jobs; lack of social protection of workers.

Annotation: The transfer of jobs out of the country of domicile abroad becoming more common today. This allows companies to benefit significantly from the use of cheaper raw materials and labor. But along with the positive effects of offshoring jobs has negative effects: reduction of social security workers, the destabilization of the labor market.