

ИССЛЕДОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ РЫНКОВ

И. И. Рассадина

ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА США

В статье рассматриваются основные параметры рынка труда США, оказывающие воздействие на тенденции его развития. Анализируется двойственное влияние оффшоринга рабочих мест и притока трудовых иммигрантов на рынок труда США. Особое внимание уделяется процессу формирования международного Североамериканского рынка труда на основе Североамериканского соглашения о свободной торговле и Североамериканской миграционной системы.

ВВЕДЕНИЕ

Процессы, происходящие на рынке труда США, несомненно, представляют большой интерес, поскольку именно в этой стране наиболее ярко проявляются различные стороны глобализации, возрастающее значение человеческого капитала, особенно заметно влияние информационных технологий, интенсивных миграционных процессов и других факторов современного развития, под воздействием которых рынок труда претерпевает количественные и качественные изменения.

Рассматриваются спорные моменты двойственного воздействия оффшоринга рабочих мест и притока трудовых иммигрантов на рынок труда США. Впервые анализируется процесс формирования международного Североамериканского рынка труда, который во многом определяется Североамериканским соглашением о свободной торговле и Североамериканской миграционной системой.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РЫНКА ТРУДА США

Рынок труда США отличается открытостью (легко найти работу и потерять ее), гибкостью (использованием разнообразных форм занятости), относительно невысоким уровнем безработицы и социальной защиты ра-

ботников, динамизмом развития. Последнее означает, что на этом рынке создаются новые рабочие места для все большего числа людей. Доля экономически активного населения в общей численности населения США высока. На протяжении последних 10 лет она стабильно держится между 65 и 70% и в 2000 г. составила 135 млн человек [Супян, 2001, с. 96].

СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ

На рынке труда США формируется структура занятости, характерная для постиндустриального общества. Это выражается в сокращении численности занятых в промышленности и сельском хозяйстве и росте занятости в сфере услуг. Здесь США выступают лидером среди развитых стран, что является следствием их ведущего положения в развитии современных информационных технологий и наукоемкого производства. К 2000 г. численность занятых в сельском хозяйстве составила менее 3% совокупной рабочей силы.

Если исключить сельскохозяйственный сектор, то структура занятости в США будет выглядеть следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

Структура занятости в промышленности и сфере услуг США в 1990–2000 гг., %

Сфера занятости	1990 г.	2000 г.	Сфера занятости	1990 г.	2000 г.
Промышленность	25,8	22,3	Обработка товаров	52,6	49,4
Сфера услуг	74,2	77,7	Обработка информации	47,4	50,6
Всего	100,0	100,0	Всего	100,0	100,0

С о с т а в л е н о п о: [Aoma, Castells, 2002, p. 140].

За последние 30 лет под воздействием научно-технического прогресса и притока дешевых импортных товаров произошло значительное сокращение рабочих мест в промышленности: с 32 до 21% [Farrel, Laboissiere, Rosenfeld, 2005, p. 100]. Например, если в 1980 г. в сталелитейных компаниях было занято 400 тыс. рабочих и на производство 1 т стали уходило 9 час., то к 2004 г. на это требовалось уже только 2 часа и, соответственно, число занятых уменьшилось до 120 тыс. человек [Porter, 2005, p. 6].

Значительные сокращения рабочих мест в этой отрасли будут произведены в ближайшем будущем. Так, компания General Motors собирается в 2006 г. сократить 30 тыс. рабочих, Hewlett-Packard — 14,5 тыс. [Наким, 2005, p. 6].

В то же время 1990-е гг. стали периодом значительного увеличения занятости в секторе производственных и социальных услуг. Возросла численность работников, обрабатывающих информацию, превысив количество

занятым обработкой товаров. Это наглядное свидетельство того, что информационное общество становится реальностью в стране — лидере мировой экономики. Генераторами новых рабочих мест на рынке труда США становятся компании, работающие в информационно-технологической отрасли. За 2005 г. компания Google увеличила свой штат на 65%, доведя его до 4989 человек [Там, 2006]. Это — высококвалифицированные специалисты, способные выдвигать и развивать творческие идеи.

Соответствующие изменения наблюдаются и в профессиональной структуре занятости. К началу 2000 г. доля занятых преимущественно умственным трудом приблизилась к 60% [Супян, 2001, с. 97]. В частности, прослеживается тенденция роста численности менеджеров: если в 1990 г. в США доля менеджеров составляла 12,6% от общего числа занятых, то в 2000 г. она возросла до 14,6% [Aoma, Castells, 2002, p. 144].

Подобные сдвиги происходят на основе положительных изменений в образовательном уровне рабочей силы, что выступает необходимым условием развития информационной экономики. По образовательному уровню рабочей силы, выходящей на рынок труда, США являются одним из лидеров. В частности, среднее число лет обучения трудоспособного населения составило в 2000 г. 13 лет, что на 1 год превышает уровень средней школы [Супян, 2001, с. 97]. Рост образовательного уровня особенно заметен при сравнении различных возрастных групп населения (табл. 2).

Таблица 2

Доля лиц со средним и высшим образованием в различных возрастных группах населения США в 2001 г., %

Возрастная группа	Лица со средним образованием	Лица с высшим образованием
25–34 лет	88	38
55–64 лет	81	28

Источники: [Иванов, 2004, с. 24].

Рост образовательного уровня молодежи обеспечивается растущими расходами на образование, что является одним из признаков развития информационной экономики. По расходам на высшее образование (7% ВВП в 2000 г.) США занимают первое место среди стран Большой семерки. При этом львиную долю расходов (4,8% ВВП) берет на себя государство [Иванов, 2004, с. 23]. Тем не менее существует дефицит высококвалифицированной рабочей силы, который покрывается за счет использования специалистов-иммигрантов, привлекаемых из всех стран мира.

Интересно отметить, что на рынке труда США ярко проявляются этнические различия в качественных показателях рабочей силы. В частности,

по доле получивших среднее и высшее образование лидируют американцы азиатского происхождения, значительно хуже положение среди афроамериканцев и испаноязычных американцев. Образование напрямую влияет на то, какие рабочие места могут получить на рынке труда представители разных этнических групп и каков будет уровень оплаты их труда. Различия в уровне образования разных этнических групп населения представлены в табл. 3.

Таблица 3

Этнические различия в образовательном уровне рабочей силы США, %

Этническая группа	Доля лиц старше 25 лет, имеющих среднее образование	Доля лиц старше 25 лет, имеющих высшее образование
Американцы азиатского происхождения	90	42
Белые американцы	88	25
Афроамериканцы	86	13
Испаноязычные американцы	62	11

С о с т а в л е н о п о: [Супян, 2001, с. 97].

Рост занятости в США, которому могут позавидовать европейские страны, все же отстает от прироста численности населения, поэтому безработица колеблется на уровне 5,0% на конец 2005 г. При вполне благополучном общенациональном показателе безработица практически вдвое выше среди афроамериканцев (9,1%) и несколько превышает средний уровень среди испаноязычных американцев (5,8%). Уровень безработицы ниже среди американцев азиатского происхождения (3,1%) [Unemployment Rate, 2005].

Существует точка зрения, согласно которой низкий по сравнению с Европой уровень безработицы в США является следствием избытка дешевой рабочей силы. Хорошей иллюстрацией данного положения выступает тот факт, что в течение 1990-х гг. в США и ЕС приток низкоквалифицированной рабочей силы был примерно одинаков и оценивался в 9 млн человек. Результаты же различны: в США 6,6 млн человек из вновь прибывших нашли низкооплачиваемую работу (с доходом ниже прожиточного минимума), в странах ЕС более 7 млн человек были зарегистрированы в качестве безработных и стали получать соответствующие пособия [Иноземцев, 2002, с. 9]. В значительной степени этот феномен можно объяснить различиями в степени социальной защищенности работника на рынке труда: в Европе пока выгоднее получать пособие по безработице, в США — иметь работу.

В целом рынок труда США ориентирован на создание условий, при которых можно легко уволить работника при любой производственной необходимости без предварительного уведомления, но потерявший работу может относительно быстро вновь трудоустроиться. Население заинтересовано в активном поиске работы, отличается территориальной и профессиональной мобильностью. Карьерный рост в основном достигается при смене места работы. По данным Бюро статистики труда, в 2005 г. в среднем каждый месяц меняли место работы 4,6 тыс. американцев [Farrel, Laboissiere, Rosenfeld, 2005, p. 95].

ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

В США получили широкое распространение разнообразные нетрадиционные формы занятости с нестандартными условиями найма и труда, так как они помогают сокращать трудовые издержки, эффективно использовать рабочее время, избегать проблем с профсоюзами. Так, временная занятость — это занятость по трудовым контрактам на определенный срок работы или на выполнение конкретного объема работ.

Частичная (неполная) занятость — это занятость с сокращенным объемом недельной трудовой нагрузки. Частичная занятость предусматривает неполную рабочую неделю (как правило, менее 35 часов). Высококвалифицированные специалисты и работники свободных профессий предпочитают работать по индивидуальным договорам. Есть категория работников «по вызову», т. е. привлекаемых при возникновении производственной необходимости, например, в моменты пикового спроса.

Довольно широкое распространение получила практика найма работников через частные агентства занятости, которые предоставляют компаниям в аренду специалистов требуемой профессии и квалификации, что экономит средства на их подготовку. Часть американцев работают на нескольких работах, т. е. являются совместителями. В количественном отношении распространенность гибких форм занятости на рынке труда США на конец 1990-х гг. выглядит следующим образом (табл. 4).

Следует отметить, что в категорию временных работников Министерство труда США включает и сезонных работников, численность которых постоянно растет. Американские компании все чаще прибегают к найму сезонных работников на условиях полного рабочего дня. Это помогает справиться с сезонными пиками спроса. Сезонный персонал составляет основную часть рабочей силы в розничной торговле, гостиничном и туристском бизнесе, строительстве и сельском хозяйстве. Та же тенденция начинает проявляться и в производственной сфере, поскольку таким образом достигается экономия затрат на найме и обучении работников.

Таблица 4

Формы гибкой занятости на рынке труда США

Формы гибкой занятости	Численность работников, млн человек	Доля от общего количества работающих, %
Временные работники	5,6	4,3
Работающие по индивидуальным трудовым договорам	8,2	6,3
Работники по вызову	2,0	1,5
Арендуемые работники	1,2	0,9
Работающие неполную рабочую неделю	22,0	17,0
Совместители	7,0	5,2
Всего	46,0	35,2

Источник: [Супян, 2001, с. 101].

Для более чем трети работающих практикуются нетрадиционные, гибкие формы занятости, что позволяет работодателям экономить на социальных выплатах, бонусах, на использовании производственных помещений и т. п., тем самым повышая конкурентоспособность компаний. В гибких формах занятости часто заинтересованы и сами работники, в первую очередь женщины и учащиеся, так как это позволяет сочетать работу с другими жизненными планами и обязанностями. Распространенность разнообразных форм занятости является признаком значительной гибкости рынка труда США, что позволяет американским компаниям успешнее конкурировать на мировом рынке.

ДИНАМИКА ОПЛАТЫ ТРУДА

Уровень оплаты труда в промышленности США составляет около 78% от среднеевропейского уровня. Темпы роста оплаты труда здесь ниже, чем в европейских странах. В 1989–1998 гг. почасовая оплата труда в промышленности Франции увеличивалась на 1,0% в год, Германии, Австрии, Испании — 1,7%, в то время как в США она снижалась на 0,2% в год [Иноземцев, 2002, с. 5]. По данным Министерства труда США, в 2004 г. рост оплаты труда составил в среднем 2,7%, но темп роста инфляции был выше (3,5%), в 2005 г. заработная плата в среднем выросла на 3,2% и достигла 16,32 долл., но инфляция за этот же период увеличилась на 4,3% [Хаймовитц, 2005].

Если рассмотреть конкретную компанию, например General Motors, то за 15 лет средняя номинальная почасовая заработная плата здесь возросла незначительно: с 32,11 долл. в 1989 г. до 36,0 долл. в 2004 г. [Наким, 2005, р. 6].

Ситуация с динамикой оплаты труда США отражает борьбу компаний за максимальное снижение трудовых издержек. Это повышает конкурентоспособность американских компаний на мировом рынке, но ведет к усилению расслоения общества по уровню доходов и росту социального неравенства.

Анализ динамики оплаты труда позволяет говорить и о растущей поляризации рынка труда США, которая происходит, в первую очередь, по уровню образования и квалификации. Если в конце 1970-х гг. работники с высшим образованием получали в среднем на 38% больше работников, имеющих среднее образование, то в конце 1990-х гг. — на 71% больше [Супян, 2001, с. 97].

Одновременно на протяжении 25 лет доходы руководителей ведущих компаний росли в 9 раз быстрее средней заработной платы их работников [Иноземцев, 2002, с. 6]. По данным консалтинговой компании Mercer Human Resource Consulting, в 2004 г. средняя зарплата и бонусы генеральных директоров американских компаний выросли на 14,5%, в то время как зарплаты не входящих в профсоюзы работников увеличились всего на 3,4% [Хаймовитц, 2005].

Два независимых исследования были проведены британской исследовательской компанией Boardex и консалтинговой компанией Mercer Human Resource Consulting, которые проанализировали средние доходы генеральных директоров компаний в разных странах мира в 2004 г. (табл. 5).

Таблица 5

Средние доходы генеральных директоров компаний в 2004 г.

Страна	Размер выборки (число компаний), шт.	Средний доход, тыс. долл. в год
США	421	2300
Великобритания	304	1200
Франция	104	857
Швеция	95	386
Япония	187	317,864
Гонконг	174	302,078
Сингапур	394	263,301
Индия	248	88,117

С о с т а в л е н о п о: [Хаймовитц, 2005, с. А7].

Эксперты отмечают, что размеры оплаты генеральных директоров американских компаний практически не связаны с результатами их деятельности. Выходное пособие даже увольняемого по причине плохой работы руководителя достигает огромных сумм. Складывается парадоксальная ситуация: на рынке труда США оплата рядовых работников напрямую зависит от качественных характеристик их рабочей силы (образование, квалификация) и индивидуальных результатов работы, а руководство компаний поставлено в положение, которое мало стимулирует их работу.

Различие в подходе к оплате труда рядовых работников и топ-менеджеров наглядно проявилось в принятом в октябре 2005 г. решении Delphi Corporation, крупнейшего производителя автомобильных комплектующих в мире, о реструктуризации. Чтобы снизить издержки, компания планирует сократить почасовую оплату рабочим с 26 до 12,5 долл. и одновременно выплатить компенсации менеджерам на сумму 500 млн долл. с целью стимулирования их работы [Сурженко, 2005].

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

Рынок труда США считается крайне либеральным в первую очередь потому, что для работодателей действует упрощенная процедура найма и увольнения работников. Государство не вмешивается в отношения по поводу найма — увольнения за исключением случаев массовых увольнений, о которых нужно предупреждать за 2 месяца. Поэтому рынок труда США отличается от европейского низкими барьерами на вход и выход: работу сравнительно легко и найти, и потерять. Но невыгодно быть безработным. Этому способствует трудовое законодательство, в соответствии с которым недельное пособие по безработице составляет в среднем 35% от недельной заработной платы и выплачивается в среднем в течение 15 недель. Чтобы стимулировать поиски работы, размер пособия увеличивается крайне незначительно: например, с 1996 по 2002 г. оно возросло всего на 10 долл. (со 190 до 200 долл. в неделю) [Лютов, 2003, с. 56].

Низкий уровень, жесткие условия и сроки получения пособий стимулируют переход на трудовые источники дохода. Интересен опыт предоставления налоговых скидок тем безработным, которые находят низкооплачиваемую работу. Это стимулирует переход с пособия на заработную плату и способствует росту занятости.

Государство активно влияет на рынок труда, воздействуя на качественные характеристики рабочей силы через программы профессиональной подготовки и переподготовки. Федеральное правительство вкладывает большие средства в расширение программ занятости и переподготовки. Например, федеральный закон 2002 г. «О создании рабочих мест и поддержки занятости» предусматривает выделение на эти цели

93 млрд долл. в течение 10 лет [Лебедева, Супян, 2004, с. 85]. Многочисленные программы занятости, подготовки и переподготовки кадров приняты на уровне штатов.

Как отмечалось, на американском рынке труда работодатель имеет возможность уволить работника даже без предупреждения. Относительная нестабильность пребывания на рынке труда во многом обуславливает сверхзагруженность американцев. США являются единственной из высокоразвитых стран, где продолжительность рабочего времени за последние годы не сократилась, а выросла. По данным Международной организации труда, за 1990-е гг. продолжительность рабочего времени среднестатистического американца увеличилась на 2%, в то время как в Великобритании этот показатель снизился на 2,7%, во Франции — на 5,4%, в Германии — на 6% [Иноземцев, 2002, с. 8]. В данном отношении американцы даже обогнали японцев и работают теперь больше всех в развитых странах.

Приводит ли всевозрастающая продолжительность рабочего времени к росту производительности труда? По данным ОЭСР, хотя во Франции показатель ВВП на 1 человека значительно ниже, чем в США, показатель производительности, как отношение ВВП к 1 часу работы, выше [Krugman, 2005, р. 9]. Европейцы сделали осознанный выбор в пользу увеличения личного времени: они беднее и работают значительно меньше, но, оказывается, производительнее, чем американцы. В результате американское общество в целом богаче, но вопрос: счастливее ли? Ведь, несмотря на провозглашаемый приоритет семейных ценностей, средний американец значительно меньше времени проводит с семьей, чем средний европеец.

Важным рычагом регулирования рынка труда является устанавливаемый государством минимальный уровень заработной платы. Размер почасовой минимальной заработной платы утверждается конгрессом США и каждый раз становится предметом острых политических баталий между демократами и республиканцами, во время правления которых она обычно не увеличивается. В настоящее время почасовая минимальная заработная плата (5,15 долл.) составляет около 39% средней почасовой заработной платы, что обеспечивает примерно 120% прожиточного минимума при занятости в течение 50 недель и 40-часовой рабочей неделе [Лебедева, Супян, 2004, с. 87].

В своем развитии рынок труда США прошел сложный путь от жесткого регулирования со стороны государства в 1930-х гг. до либеральной модели конца XX в. Либерализация законов по труду освободила работодателей от многих ограничений по увольнению сотрудников по экономическим причинам, создала стимулы для активных поисков работы безработными,

даже в том случае, когда заработная плата ненамного превышает пособие по безработице. Либеральный характер трудового законодательства открывает возможности для использования разнообразных форм занятости и оценки труда по индивидуальным результатам.

В то же время государство влияет на ситуацию на рынке труда через разнообразные программы стимулирования занятости и создания новых рабочих мест, подготовки и переподготовки кадров. В частности, программы подготовки и переподготовки кадров разрабатываются на основе прогнозируемых изменений спроса на рынке труда на работников разных специальностей и хорошо финансируются. Разнообразные программы, направленные на рост занятости, действуют как на федеральном уровне, так и на уровне отдельных штатов. Можно назвать программу помощи потерявшим работу, летние программы для профессиональной подготовки молодежи, специальные программы для наименее социально защищенных групп населения: инвалидов, ветеранов, сезонных сельскохозяйственных рабочих, индейцев и т. д. Программы повышения квалификации приоритетны в государственном регулировании рынка труда США, поскольку уровень квалификации становится важнейшим фактором трудоустройства в информационном обществе

При общем снижении присутствия государства на рынке труда специфической сферой его деятельности, которой уделяется много внимания, является борьба с дискриминацией работников по этнической и религиозной принадлежности, полу, возрасту и другим параметрам. Ограничению дискриминации в трудовых отношениях посвящены многие законы, целью которых является обеспечение равных трудовых возможностей всем американцам. Например, права работающих женщин защищают законы «О гражданских правах», «О равной оплате», «О запрещении дискриминации по беременности». При признаках дискриминации женщина имеет возможность обратиться в суд или в отделение федеральной Комиссии по обеспечению равных возможностей в сфере занятости.

Действует закон «О дискриминации в связи с возрастом», согласно которому возраст до 69 лет не может являться причиной увольнения или отказать в найме (например, упоминание о предпочтительном возрасте не может быть помещено в объявлении о найме). Значительные льготы при найме имеют военнослужащие. При этом ветераном вооруженных сил считается гражданин, прослуживший не менее 6 месяцев в армии США. Работодатель обязан восстановить его на прежней работе или предоставить другую работу с не меньшей заработной платой. Закон «О реабилитации инвалидов» защищает инвалидов, работающих в государственных организациях и в частных фирмах, связанных с ними контрактными отношениями [Лебедева, Супян, 2004, с. 84].

Таким образом, в США действует целый свод антидискриминационных законов, выполнение которых достаточно четко контролируется исполнительной и судебной властью. То, что лежит вне чисто экономических аспектов трудовых отношений и принадлежит области прав человека, регулируется достаточно жестко.

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Отличительной чертой рынка труда США является незначительная роль коллективных соглашений. Если в ЕС системой коллективных договоров охвачено 98% работников в Австрии, 95% — во Франции и Финляндии, 92% — в Германии, то в США — только 18% [Иноземцев, 2002, с. 9]. Это важный показатель, так как он влияет на многие параметры рынка труда, включая уровень оплаты труда, уровень безработицы и, в первую очередь, молодежной безработицы. Так, установлено, что коллективные договоры повышают уровень оплаты труда работников и, соответственно, способствуют снижению уровня занятости. Повышение под давлением профсоюзов минимальной заработной платы непосредственно влияет на рост безработицы среди молодежи. Под воздействием профсоюзов и коллективных договоров сокращается разрыв в уровне оплаты труда квалифицированных и неквалифицированных работников.

В последние годы роль профсоюзов на рынке труда США постоянно снижалась, и в 2001 г. в профсоюзах состояло 13,5% всех работников. Это самый низкий показатель за последние 60 лет [Трудовой мир, 2001, с. 9].

Сокращение членства в профсоюзах началось в США с середины прошлого века и особенно ускорилось в последние годы. Это обусловлено многими обстоятельствами. Во-первых, увеличением занятости женщин. Традиционно женщины не настроены на вступление в профсоюзы, так как они имеют длительные перерывы в работе и продолжительность работы на одном месте у них короче.

Во-вторых, снижению влияния профсоюзов способствуют изменения в отраслевой структуре занятости. Значительно сократилась доля работающих в добывающих отраслях, обрабатывающей промышленности, на транспорте, в коммунальных службах, где всегда позиции профсоюзов были сильны. Одновременно выросла доля занятых в сфере услуг, где роль профсоюзов незначительна.

В-третьих, работодатели в США всегда активно противодействовали профсоюзам. Например, на основании Закона о трудовых отношениях работодатели имеют право нанимать специального консультанта для разработки стратегии борьбы с профсоюзами при подготовке голосования по обсуждаемым вопросам.

В-четвертых, уменьшению влияния профсоюзов на рынке труда способствуют миграционные процессы. Приток иммигрантов на рынок труда ослабляет позиции объединенных в профсоюзы американцев и увеличивает свободу действий работодателей. Поэтому профсоюзы всегда выступают за ограничение иммиграции. Тем не менее объективно иммиграция год от года увеличивается и ограничивает сферу влияния профсоюзов.

Помимо внешней миграции ослаблению профсоюзов способствует и внутренняя миграция в США. Компании активно выносят трудоемкие рабочие места в развивающиеся страны. Этот процесс, в первую очередь, касается промышленно развитых восточных и северо-восточных штатов. Одновременно наблюдается бурный рост индустрии услуг и малого бизнеса в штатах Солнечного пояса. Уменьшение предложения труда на Севере и рост спроса на Юге сформировали устойчивый внутренний миграционный поток в южные штаты, где традиционно профсоюзы не имеют большого влияния.

Результатом общего ослабления позиций профсоюзов на рынке труда стало сокращение трудовых конфликтов и, соответственно, потерь рабочего времени. Тем не менее локальные конфликты возникают. Нельзя не отметить трудовые конфликты, связанные с падением производства в автомобильной промышленности, где позиции профсоюзов до сих пор достаточно сильны.

Кризис американских автопроизводителей заставил их бороться за существенное сокращение социальных издержек (медицинские страховки, социальные пакеты, пенсионные пособия), которые превратились в непосильное бремя в условиях жесткой конкуренции. Например, уволенные сотрудники General Motors согласно трудовым договорам должны получать полную заработную плату до окончания их действия. Компании идут на увольнение тысяч работников, а оставшимся уменьшают заработную плату и социальные выплаты, что, естественно, приводит к конфликту с профсоюзами и угрозе забастовок. В настоящее время подобный конфликт возник между объявившей о своем банкротстве компанией Delphi и профсоюзом United Auto Workers.

Многие штаты, опасаясь закрытия заводов американских компаний, сейчас борются за открытие японских предприятий. Но японские автокомпании, работающие в США, обычно не принимают на работу членов профсоюзов и, в отличие от американских автомобильных корпораций, не берут на себя обязательства по выплате высоких выходных пособий и пенсий. Тем самым они обеспечивают себе конкурентные преимущества.

На рынке труда США наступает новый этап в развитии отношений работодателей и работников в лице компаний и профсоюзов, выражающих интересы рабочих. На протяжении десятилетий между крупными компаниями, столпами национальной промышленности, и их работниками суще-

ствовал социальный контракт, который подразумевал, что лояльному работнику гарантируются сохранение рабочего места, медицинская страховка и достойная пенсия. Этот контракт оставался жизнеспособным, пока конкуренция на мировом рынке не была столь сильна. Но если собственное будущее компании под вопросом, то она не может гарантировать экономическую безопасность своим работникам. Поэтому относительная стабильность положения работников на рынке труда США уходит в прошлое.

Сейчас в условиях глобализации и ужесточения конкуренции, вызывающей необходимость сокращать трудовые издержки, менеджмент компаний снимает с повестки дня вопрос о гарантиях занятости. Постановка вопроса меняется: снижение заработной платы, или вынос рабочих мест в другие страны, или ухудшение пенсионного обеспечения при сохранении рабочих мест. В условиях негарантированной занятости профсоюзы вынуждены искать компромиссы, в частности между ростом заработной платы работающих и ухудшением условий медицинского страхования пенсионеров. Так, профсоюзу United Auto Workers пришлось согласиться на 20%-е сокращение обязательств компании Delphi по медицинскому страхованию пенсионеров.

Ужесточение условий трудовых отношений объясняется тем, что старые методы ведения бизнеса в новых условиях уже не работают. Автомобильные компании объективно не могут выдержать конкуренцию с японскими, а теперь и китайскими производителями, если в себестоимость каждого автомобиля, сошедшего с конвейера General Motors в США, входят 1500 долл., идущих на медицинское страхование. Это больше стоимости металла, расходуемого на его производство. Конечно, компания General Motors — рекордсмен страны по объему частного медицинского страхования, которое охватывает свыше 1 млн американцев [Наkim, 2005]. Но в меньших масштабах необходимость сокращения рабочих мест и уменьшения социальных выплат коснулась многих промышленных фирм.

В условиях, когда компании не могут более нести на себе груз частного медицинского страхования, в США обсуждается вопрос о целесообразности перехода на общенациональную государственную систему страхования здоровья по примеру соседней Канады, которая успешно конкурирует с США в привлечении японских компаний именно благодаря тому, что государство берет на себя многие социальные издержки.

Таким образом, на рынке труда страны возросла нестабильность, и сложившийся формат социально-трудовых отношений стал испытывать трудности, разрешить которые предприниматели и профсоюзы, скорее всего, не смогут без помощи посредника в лице государства. Здесь может быть успешно применен принцип трипартизма, оправдавший себя в практической деятельности Международной организации труда.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА США

Среди проблем, с которыми сталкивается рынок труда США, можно выделить перенос рабочих мест за рубеж, приток трудовых иммигрантов и дефицит высококвалифицированных специалистов.

Оффшоринг рабочих мест. В последнее время на рынке труда США активно развивается оффшоринг — передача тех или иных видов деятельности в страны с дешевой рабочей силой — с целью экономии трудовых издержек и повышения конкурентоспособности производства. Рабочие места с рынка труда США уходят, в первую очередь, в Индию, Китай и на Филиппины. В результате ликвидируются рабочие места в текстильных, швейных, металлургических предприятиях, производстве электроники, запасных частей для автомобилей, финансовых, проектных и инжиниринговых фирмах и т. д. Например, с 1978 по 1999 г. производство запасных частей для автомобилей потеряло треть рабочих мест из-за переноса производства в соседнюю Мексику.

Позитивный процесс распространения информационных технологий, снимающих привязку рабочего места к месту расположения компании, коллег и клиентов, также стимулирует перенос рабочих мест за рубеж. Считается, что компания может сэкономить до 60% затрат на связь и информационную деятельность, перенося эти службы в оффшоры. Почти 50% оффшорных рабочих мест занимают программисты [Схааке, 2005, с. 81].

Оффшоринг рабочих мест основан на разнице в оплате труда не только неквалифицированных, но и высококвалифицированных работников. Так, оплата труда индийского программиста примерно в 8 раз ниже, а китайского инженера-конструктора в области электроники — в 10 раз ниже оплаты труда американца. Выгоднее нанять филиппинца, выпускника колледжа (почасовая заработная плата 2–4 долл.), чем выпускника американского колледжа (почасовая заработная плата 5–15 долл.) [Хейгел, 2004, с. 67–68].

Основной стимул выноса рабочих мест за рубеж (экономия на трудовых издержках) будет сохраняться, несмотря на некоторый рост оплаты труда в развивающихся странах. Например, растет оплата труда индийских программистов, но в процесс оффшорного программирования постепенно подключаются Китай, Россия и Мексика.

По оценкам специалистов, к 2015 г. США создадут за пределами страны более 3,3 млн рабочих мест [Схааке, 2005, с. 78]. Это значит, что рынок труда США ждут сокращения и интересы компаний и национального рынка труда входят в противоречие.

В целом оффшоринг способствует росту нестабильности на рынке труда. Возможность вынести производство за пределы страны ужесточает позиции работодателей при переговорах с работниками и профсоюзами, приводит к снижению оплаты труда и ухудшению других условий, т. е.

уменьшает социальную защищенность рабочего места. Но в обозримом будущем больших изменений в занятости в целом не произойдет, поскольку в сфере услуг, например, только 9% рабочих мест могут в принципе быть дистанционными [Farrel, Laboissiere, Rosenfeld, 2005, p. 100].

Дефицит высококвалифицированных специалистов. Для развития рынка труда США в настоящее время характерны также проблемы, локализующиеся на противоположных сегментах рынка труда, — это нехватка высококвалифицированных специалистов и нелегальное использование низкоквалифицированной рабочей силы.

Общепризнанно, что в США существует довольно острый дефицит квалифицированной рабочей силы для высокотехнологичных отраслей. Поэтому компании-работодатели активно лоббируют расширение программы трудовой иммиграции специальных виз H1-B. Они были введены в конце 1990-х гг. для высококвалифицированных специалистов и дают право работать в США до 6 лет. Ежегодно они выбираются компаниями в течение нескольких дней, и специалистов-иммигрантов рынку не хватает. Дефицит специалистов нарастает, поскольку в стране сокращается подготовка собственных квалифицированных кадров.

Ежегодно китайские университеты выпускают порядка 350 тыс. инженеров, а американские — всего 90 тыс. [Хейгел, 2004, с. 68].

Трудовая иммиграция. На рынке труда также высок спрос на дешевый, неквалифицированный труд мигрантов. В американском обществе сложилось убеждение, что США необходим постоянный приток мигрантов на рабочие места, которые отказываются занимать американцы. Предпринятое недавно Центром изучения миграции исследование 473 профессий показало, что только в четырех из них преобладают иммигранты. Это каменщики и отделочники, сортировщики продукции, закройщики одежды и работающие в салонах красоты. Но даже и в этих профессиях, занятых иммигрантами, более 40% составляют американские граждане. Это говорит о том, что в настоящее время воздействие иммиграции на рынок труда несколько преувеличено, но ежегодный приток иммигрантов в страну постоянно растет и усиливает давление на рынок труда. С 2000 г. число нелегальных иммигрантов, ежегодно прибывающих в США, оценивается в 850 тыс. человек, что равняется численности населения г. Индианаполиса [Broder, 2006, p. 5].

В некоторых сегментах рынка труда иммигранты составляют реальную конкуренцию американцам с уровнем образования ниже среднего, а также афроамериканцам и латиноамериканцам, работающим в строительстве, ресторанном и гостиничном бизнесе, на текстильных предприятиях.

По данным Центра изучения миграции, в США соотношение нелегальных мигрантов, с одной стороны, и американских граждан и легальных мигрантов, с другой стороны, выглядит следующим образом (см. рисунок).

	Сельское и лесное хозяйство	
24		76
	Уборка	
17		83
	Строительство	
14		86
	Общественное питание	
12		88
	Промышленное производство	
9		91
	Транспорт	
7		93

Рисунок. Занятость нелегальных иммигрантов в различных секторах экономики США
Источник: [Broder, 2006, p. 5].

Пребывание нелегалов принимает угрожающие масштабы и выходит из-под контроля государства. Различные эксперты примерно одинаково оценивают численность накопившихся в стране нелегальных мигрантов — около 11 млн человек. За последние годы и демократы, и республиканцы выступали с законодательными инициативами, направленными на решение двух основных задач: удовлетворить потребность рынка во временных работниках и стабилизировать нелегальную иммиграцию.

Чтобы обеспечить согласованное решение этих противоречивых задач, поставлена цель разработать программу по переводу нелегальных мигрантов на легальный статус, которая предусматривала бы оплату ими налогов и получение необходимых для легализации документов в порядке очереди. Одновременно предусматривается ужесточение приграничного патрулирования. США предстоит решить трудную проблему: остаться страной иммигрантов и страной законопослушных граждан одновременно. В любом случае сегмент низкоквалифицированного труда пополняется в основном только нелегалами, так как на их труд есть спрос работодателей, которым этот социально незащищенный труд выгоден.

Но до сих пор процесс нелегальной трудовой иммиграции не удалось поставить под государственный контроль, и это дестабилизирует рынок труда страны.

ФОРМИРОВАНИЕ СЕВЕРНОАМЕРИКАНСКОГО РЫНКА ТРУДА

В настоящее время рынку труда США принадлежит ведущая роль в формировании Североамериканского рынка труда. При этом США — центробежная сила данного процесса, ядро регионального международного рынка труда в силу своего явного преобладания над соседними Канадой и Мексикой. Это касается не только экономического веса, но и размера населения. По данным ООН, в 2003 г. численность населения США составляла 291,5 млн человек, Канады — 31,6, Мексики — 104,9 млн человек [Население и общество, 2003, с. 7]. Обе страны сопоставимы с одним американским штатом — Калифорнией: Мексика — по объему ВВП, а Канада — по численности населения.

Развитие Североамериканского рынка труда основывается на региональном движении труда и капитала, которое принимает форму процессов, протекающих в рамках Североамериканской миграционной системы и Североамериканского соглашения о свободной торговле.

Большую роль в формировании Североамериканского рынка труда сыграла либерализация внешней торговли и перемещения капитала, в частности, заключенное в 1994 г. Североамериканское соглашение о свободной торговле (НАФТА). Внешнеэкономическая либерализация привела к изменениям на национальных рынках труда. Например, Мексика оказалась не готова конкурировать с дешевой импортной аграрной продукцией, что привело к росту безработицы в стране. Но при этом в обрабатывающей промышленности увеличился спрос на квалифицированный труд, поскольку местные компании под давлением конкуренции стали переходить от трудоизбыточных к трудосберегающим технологиям.

Производство трудоемких товаров постепенно перемещается из США в Мексику, вызывая сокращение числа рабочих мест на рынке труда США. Еще в 1965 г. для увеличения занятости и подъема экономики мексиканское правительство инициировало программу Border Industrialization Program, по которой был разрешен беспошлинный ввоз материалов и оборудования для созданных вдоль американо-мексиканской границы сборочных предприятий *maquiladoras*. Экономия на трудовых и транспортных издержках привлекла в приграничную область Мексики капитал мультинациональных компаний из США, в первую очередь автопроизводителей. Это конкурентное преимущество Мексика сохраняет, хотя проигрывает в дешевизне труда конкурентам из Азии. Если почасовая оплата труда в обрабатывающей промышленности в США составляет 21,3 долл., в Канаде — 18 долл., то в Мексике — 2,1 долл., а на Филиппинах — 0,7 долл., в Китае — 0,7 долл., Индии — 0,4 долл. [Farrel, Puron, Remes, 2005, p. 100].

До определенной степени *maquiladoras* выполняли функцию заградительного барьера на пути мигрантов с юга в США и Канаду, привлекая их

более высокой, по сравнению со среднемексиканской, заработной платой на сборочных предприятиях. Но миграционный поток со временем лишь возрастал, чему способствовали объективные экономические условия.

Именно разрыв в уровне оплаты труда вызывает перевод рабочих мест из США в Мексику и одновременно наплыв дешевой рабочей силы на рынок труда США, формируя единый Североамериканский рынок труда.

В этом же направлении действует Североамериканская миграционная система, в которой доминирующее положение также занимают США как основной центр притяжения мигрантов. В меньшей степени мигрантов привлекает Канада, а на южной периферии лежит Мексика, из которой и через которую в центр системы устремляется миграционный поток из стран Латинской Америки. США и Канада — исторически сложившиеся центры миграции. В настоящее время лишь изменились направления основных миграционных потоков: Европа уступила первенство странам Латинской Америки и Азии.

Мощный поток иммигрантов из Мексики и других латиноамериканских стран (51% мигрантов в США) дополняется миграционным потоком из азиатских стран (27% в США и 62% в Канаду). За 1990-е гг. иммиграция в США из Латинской Америки превысила 31 млн человек, из Азии — 11 млн человек [Борисюк, 2002, с. 85].

Помимо приезжающих на постоянное место жительства обе страны принимают временных трудовых мигрантов, включая сезонных рабочих. В обеих странах действуют специальные программы для приема сезонных сельскохозяйственных рабочих из Мексики. Канада также привлекает на временной основе лесорубов, строителей, дорожных рабочих для освоения северных территорий.

Между Канадой и США ежегодный миграционный обмен составляет порядка 4 млн человек. При этом из Канады в США идет интеллектуальная миграция (выезд инженеров, программистов, врачей). Большинство иммигрантов выходит на рынок труда США и Канады. В результате доля иностранной рабочей силы достигает 15,3% в общей численности рабочей силы США и 19,9% — Канады [Trends in International Migration, 2003, p. 308].

Североамериканское соглашение о свободной торговле (NAFTA) не имело целью свободное передвижение рабочей силы между странами-участницами. Оно лишь облегчает временное передвижение работников в рамках внутреннего рынка труда компаний (*intra-company transferees*), но сохраняет требование о визах и получении разрешения на работу. В рамках NAFTA США предоставляют специалистам годовые визы «Trade NAFTA (TN)», которые затем возобновляются. Канадцы могут получить эту визу при въезде в США и предоставлении письма от американского работодателя, а мексиканские квалифицированные специалисты должны обращаться

в посольство США за визой, выдаваемой в пределах квоты в 5500 человек, и иметь заявку от работодателя [Nielson, 2002, p. 13].

В настоящее время в данном регионе движение товаров и капиталов между странами стало свободным, а перемещение рабочей силы сдерживается средствами государственной миграционной политики. Но эти процессы взаимосвязаны, и искусственное ограничение движения труда приводит к интенсификации нелегальных миграционных потоков, направленных к местам спроса на рабочую силу, т. е. из Мексики в США и Канаду. В NAFTA сложилась противоречивая ситуация: либерализация торговли растет, а контроль на границе становится все жестче, ежегодно при попытке пересечь ее гибнут сотни мексиканцев.

Географически сферы действия NAFTA и Североамериканской миграционной системы совпадают, что четко очерчивает контуры формирующегося Североамериканского рынка труда. На сегодняшний день в его формировании преобладают следующие процессы: вынос трудоемкого производства и, соответственно, рабочих мест из США в Мексику и движение неквалифицированного и низкооплачиваемого труда в обратном направлении (в форме легальной и нелегальной миграции).

Таким образом, Североамериканский рынок труда в основном формируют свободное движение капитала, создающего рабочие места, в направлении предложения труда и искусственно ограничиваемое движение труда в направлении спроса на неквалифицированный труд. Избыток этого дешевого труда позволяет сдерживать рост безработицы в Мексике и способствует экономии трудовых затрат и, соответственно, росту конкурентоспособности предприятий в США и Канаде.

Таким образом, важнейшей тенденцией в развитии рынка труда США является его роль в формировании Североамериканского рынка труда. В этом процессе рынок труда США выступает системообразующим элементом. Он по праву занимает место ядра регионального международного рынка труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотренные особенности рынка труда США позволяют сделать вывод о том, что модель рынка труда США можно охарактеризовать как чрезвычайно либеральную, предоставляющую относительную свободу работодателям и отличающуюся невысоким по сравнению с Европой уровнем социальной защищенности работников. Гибкость рынка труда выражается в использовании разнообразных форм занятости, индивидуальных трудовых договоров и значительной дифференциации оплаты труда.

Рынок труда США отличается относительно слабыми профсоюзами и ограниченной ролью государства, выражающейся в создании правовых

условий, способствующих активному трудоустройству и повышению квалификации рабочей силы и исключая различные формы дискриминации. Для рынка труда США характерна высокая территориальная и профессиональная мобильность работников. Противоречивое воздействие на рынок труда страны оказывают легальная и нелегальная трудовая иммиграция и оффшоринг рабочих мест.

Такая либеральная модель рынка труда, динамичная и гибкая в своем развитии, опирающаяся на всю мощь американской экономики, служит центром притяжения рынков труда соседних стран. Именно вокруг рынка труда США на основе встречного движения труда и капитала идет активное формирование международного Североамериканского рынка труда. Этот процесс во многом определяется Североамериканским соглашением о свободной торговле и Североамериканской миграционной системой.

Литература

- Борисюк В.* Социально-политические последствия демографических изменений в США // *Мировая экономика и международные отношения*. 2002. № 2. С. 84–92.
- Иванов Н.* Человеческий капитал и глобализация // *Мировая экономика и международные отношения*. 2004. № 9. С. 19–31.
- Иноземцев В.* Возвращение Европы. В авангарде прогресса: социальная политика в ЕС // *Мировая экономика и международные отношения*. 2002. № 2. С. 3–14.
- Лебедева Л. Ф., Сулян В. Б.* Регулирование трудовых отношений в США // *США — Канада*. 2004. № 5. С. 81–93.
- Люттов А. А.* Проблемы занятости и администрация Буша // *США — Канада*. 2003. № 3. С. 53–66.
- Население и общество.* Информационный бюллетень Центра демографии и экологии человека. 2003. № 74.
- Трудовой мир.* № 4. 2001. С. 9.
- Схаакс Й. Д.* Аутсорсинг в развитых странах Европы // *Проблемы теории и практики управления*. 2005. № 4. С. 77–83.
- Сулян В.* Сфера труда в США: новые тенденции и вызовы XXI в. // *Проблемы теории и практики управления*. 2001. № 3. С. 96–101.
- Сурженко В.* Рабочие или менеджеры // *Ведомости*. 2005. № 222 (1503). 25 ноября. С. Б2.
- Там П.* Успешная перезагрузка. В Кремниевой долине вновь нанимают персонал // *Ведомости*. 2006. № 6. (1533). 18 января.
- Хаймовитц К.* Плата без результата // *Ведомости*. 2005. № 136 (1417). 27 июля. С. А7.
- Хейгел Дж.* Оффшоринг переходит в наступление // *Вестник McKinsey*. 2004. № 3. С. 65–75.
- Аота Ю., Castells М.* An Empirical Assessment of the Informational Society: Employment and Occupational Structures of G-7 Countries, 1920–2000 // *International Labour Review*. 2002. Vol. 141. N 1–2. P. 123–157.

- Broder J. M.* Immigrants Alter Economics of Work // The New York Times. 2006. April, 17. P. 5.
- Farrel D., Puron A., Remes J. K.* Beyond Cheap Labor: Lessons for Developing Economies // The McKinsey Quarterly. 2005. N 3. P. 93–103.
- Farrel D., Laboissiere M., Rosenfeld J.* Sizing the Emerging Global Labor Market // The McKinsey Quarterly. 2005. N 1. P. 99–109.
- Hakim D.* For One G.M. Family, the American Dream is Vanishing // The New York Times. 2005. December, 5. P. 6.
- Krugman P.* French Family Values // The New York Times. 2005. August, 8. P. 9.
- Nielson J.* Labour Mobility in Regional Trade Agreements. Current Regimes for Temporary Movement of Service Providers. World Bank, 2002.
- Porter E.* Reinventing the Mill, but at a Cost to Labor // The New York Times. 2005. November, 7. P. 6.
- Trends in International Migration.* Annual Report. Geneva: International Organisation for Migration, 2003.
- Unemployment Rate.* 2005 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.allbusiness.com/periodicals/article/845541-1.html>

Статья поступила в редакцию 26 мая 2006 г.