



## Экономический и Социальный Совет

Distr.  
GENERAL

E/C.10/1994/3  
11 March 1994  
RUSSIAN  
ORIGINAL: ENGLISH

КОМИССИЯ ПО ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫМ КОРПОРАЦИЯМ  
Двадцатая сессия  
Женева, 2-11 мая 1994 года  
Пункт 4 предварительной повестки дня\*

ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫЕ КОРПОРАЦИИ В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ И ТЕНДЕНЦИИ  
В ОБЛАСТИ ПРЯМЫХ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ, В ЧАСТНОСТИ В  
РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАНАХ, ВКЛЮЧАЯ ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ИНВЕСТИЦИЯМИ,  
ТОРГОВЛЕЙ, ТЕХНОЛОГИЕЙ И РАЗВИТИЕМ

Транснациональные корпорации и положение в сфере занятости

Доклад секретариата ЮНКТАД

### РЕЗЮМЕ

Транснациональные корпорации являются основными работодателями в мировой экономике. Помимо прямого создания свыше 70 млн. рабочих мест в мире, они вносят значительный косвенный вклад в расширение занятости через систему разнообразных связей. Хотя на развивающиеся страны приходится лишь немногим более десятой части рабочих мест, непосредственно созданных транснациональными корпорациями, число таких рабочих мест растет и скорее всего будет продолжать увеличиваться в будущем, учитывая наметившуюся в последнее время повышательную тенденцию в области притока прямых иностранных инвестиций в развивающиеся страны. Развивающиеся страны, которые привлекают значительный объем инвестиций, получают существенные выгоды от прямого и косвенного создания рабочих мест в тех областях деятельности, размещение которых в этих странах считается выгодным для транснациональных корпораций. Кроме того, транснациональные корпорации обладают большим и растущим потенциалом для

\* E/C.10/1994/1.

оказания позитивного влияния на рынки рабочей силы и условия труда в странах базирования и в принимающих странах, хотя имеются и определенные опасения по поводу отдельных качественных аспектов воздействия деятельности некоторых транснациональных корпораций на занятость. Растущая транснационализация компаний и появление более сложных корпоративных стратегий, нацеленных на создание интегрированного международного производства, имеют существенные последствия для количества, качества и географического распределения рабочих мест, создаваемых транснациональными корпорациями. Эти последствия заслуживают внимания со стороны руководителей как развитых, так и развивающихся стран.

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
ВВЕДЕНИЕ . . . . .	1 - 8	5
I. ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫЕ КОРПОРАЦИИ И ПОЛОЖЕНИЕ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ: ОБЩИЙ КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ОБЗОР . . . . .	9 - 20	7
A. Масштабы воздействия на занятость . . . . .	9 - 11	7
B. Связь между корпоративными стратегиями и послед- ствиями для занятости . . . . .	12 - 20	8
II. ВЛИЯНИЕ НА ЗАНЯТОСТЬ ПРЯМЫХ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ И ИНТЕГРИРОВАННОГО МЕЖДУНАРОДНОГО ПРОИЗВОДСТВА . . . . .	21 - 57	20
A. Создание прямой и косвенной занятости . . . . .	21 - 40	20
B. Качество занятости . . . . .	41 - 50	40
C. Интегрированное международное производство и ко- личество, качество и географическое распределе- ние рабочих мест . . . . .	51 - 57	45
III. РАСТУЩАЯ ВЗАИМОЗАВИСИМОСТЬ РЫНКОВ ТРУДА . . . . .	58 - 63	48
IV. ВЫВОДЫ . . . . .	64 - 75	51

Таблицы

1. Масштабы потенциального воздействия прямых иностранных инвестиций на количество, качество и географическое распределение рабочих мест . . . . .	10
2. Развитие стратегий и структур транснациональных корпораций . . . . .	14
3. Зависимость между корпоративными стратегиями и воздействием на занятость . . . . .	18
4. Общемировой объем прямых иностранных инвестиций и оценка числа рабочих мест в транснациональных корпорациях, 1975, 1985, 1990 и 1992 годы . . . . .	21
5. Объем вывозимых и ввозимых прямых иностранных инвестиций и обуслов- ленная ими занятость в отдельных развитых странах, 1990 год . . . . .	24
6. Отдельные страны базирования и принимающие страны: общая численность занятых в зарубежных филиалах и число занятых в зарубежных филиалах в производственном секторе в отдельные годы . . . . .	25

/...

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Стр.</u>
7. Распределение всех активов и рабочих мест в зарубежных филиалах транснациональных корпораций, базирующихся в Соединенных Штатах, с разбивкой по отраслям, 1982, 1989 и 1991 годы . . . . .	27
8. Темпы изменения числа занятых в зарубежных филиалах компаний отдельных развитых стран с разбивкой по регионам принимающих стран . . . . .	28
9. Отдельные страны базирования/принимающие страны: доля рабочих мест в филиалах иностранных компаний в общем числе рабочих мест в обрабатывающей промышленности . . . . .	30
10. Число работающих в филиалах иностранных компаний с разбивкой по принимающим странам/районам: все секторы и обрабатывающая промышленность, последний год, за который имеются данные . . . . .	32
11. Число занятых в особых экспортных зонах и других особых зонах в развивающихся странах/территориях, 1990 год (или последний год, за который имеются данные) . . . . .	34
12. Косвенное воздействие деятельности транснациональных корпораций в принимающих странах на увеличение занятости . . . . .	39
13. Почасовые ставки заработной платы и индекс удельной себестоимости в международной швейной промышленности, 1987 и 1992 годы . . . . .	42

Диаграммы

1. Электронная промышленность Мексики: производительность и оплата труда в сопоставлении с аналогичными показателями в Соединенных Штатах за отдельные годы, 1975-1984 годы . . . . .	49
---	----

Вставки

1. Прямые иностранные инвестиции Японии в автомобильной промышленности Соединенных Штатов: иллюстрация сложных последствий для занятости . . . . .	12
2. К вопросу о социальном демпинге . . . . .	52

## ВВЕДЕНИЕ

1. На своей девятнадцатой сессии Комиссия по транснациональным корпорациям просила Генерального секретаря подготовить доклады для проведения общей дискуссии по вопросу о транснациональных корпорациях (ТНК) в мировой экономике и связанных с этим тенденциях (см. E/1993/30, глава II, пункт 19). Настоящий доклад о транснациональных корпорациях и положении в сфере занятости подготовлен Программой по транснациональным корпорациям, в сотрудничестве с Международным институтом по изучению вопросов труда и Сектором по многонациональным предприятиям Международной организации труда, в ответ на эту просьбу.
2. Рост безработицы, происходивший в последнее время в ряде стран в контексте растущей глобализации мировой экономической деятельности, заставил руководителей сосредоточить внимание на вопросах, связанных с занятостью. Как развитые, так и развивающиеся страны обеспокоены сложившимся у них положением в сфере занятости, хотя характер проблемы и лежащие в ее основе факторы в этих двух группах стран существенно различаются.
3. Нынешние высокие темпы роста безработицы в развитых странах в значительной степени являются отражением циклических колебаний уровня экономической активности. Однако они являются также отражением долгосрочных проблем структурного регулирования, перестройки, связанных со слабым экономическим ростом, быстрыми технологическими преобразованиями (включая переход к менее трудоемким технологиям) и изменением конкурентных позиций стран на мировых рынках. В ответ на эти факторы на уровне отраслей экономики и компаний в развитых странах был проведен ряд мероприятий, получивших общее название "структурной перестройки". В целом структурная перестройка предполагает сокращение масштабов деятельности или уменьшение численности рабочей силы. Кроме того, в некоторых отраслях со временем произошло крупномасштабное перемещение производственных мощностей в связи с изменением структуры сравнительных издержек, что привело к массовому закрытию производственных предприятий. Наиболее наглядные примеры перемещения производственных мощностей, сопровождающиеся в отдельных случаях закрытием предприятий в одном месте и их открытием в другом, вызывают особое беспокойство, в первую очередь среди рабочих. Определяющие структурные факторы становятся очевидными, учитывая тот факт, что даже после пяти лет устойчивого экономического роста, который отчасти стимулировался планами образования единого рынка в Европе, уровень безработицы в рамках Европейского сообщества в 1991 году по-прежнему составлял 12 млн. человек, или 8 процентов численности рабочей силы Сообщества, а к концу 1993 года эти цифры увеличились до 17 млн. человек, или 11 процентов численности рабочей силы <sup>1</sup>/ . В развитых странах вместе взятых на протяжении 80-х годов уровень безработицы неизменно превышал 6 процентов, и в 1991 году численность безработных составила более 30 млн. человек. Неспособность стран до конца решить упомянутые выше долгосрочные структурные проблемы с помощью макроэкономической политики и институтов рынка труда, которые были эффективными раньше, в период быстрого экономического роста, служит частичным объяснением того повышенного внимания, которое уделяется в настоящее время этому вопросу.
4. В развивающихся странах во многих случаях отмечаются хронически высокие темпы роста безработицы и неполной занятости в условиях нищеты и низких темпов экономического развития, обусловленных сдерживающими факторами, связанными с имеющимся физическим капиталом и людскими ресурсами, и низким технологическим потенциалом, которые во многих случаях усугубляются быстрым ростом численности

населения. Показатели открытой безработицы крайне неадекватно отражают истинное положение развивающихся стран, однако даже они высоки: например, во всех странах Африки к югу от Сахары в период с середины 70-х годов по 1992 год уровень безработицы был представлен двузначной величиной. В таких странах Азии, как Индия и Пакистан, несмотря на достаточно высокие темпы роста валового внутреннего продукта в течение этого периода, уровень безработицы составлял свыше 15 процентов; и в Латинской Америке безработица среди городского населения составляла свыше 8 процентов. Только в странах Восточной Азии в течение указанного выше периода отмечался низкий уровень безработицы - ниже 3 процентов 2/. В целом темпы роста занятости были намного ниже темпов роста объема производства. Таким образом, большинство развивающихся стран по-прежнему обеспокоено тем фактом, что возможности получения доходной работы растут более быстрыми темпами, способствуя экономическому благополучию и укреплению социальной и политической роли тех, кто с выгодой использует эти новые рабочие места.

5. Цель настоящего доклада - изучение одного конкретного аспекта положения в сфере занятости, обратившего на себя особое внимание в контексте растущей глобализации экономической деятельности в мире, - роли, которую играют ТНК в области создания, вытеснения или перемещения рабочих мест в процессе своей международной производственной деятельности. Так, ТНК являются основными работодателями и важным источником капитала, технологии и организационных знаний как для развитых, так и для развивающихся стран. ТНК могут задействовать значительные ресурсы, и на их долю приходится значительный объем инвестиционной деятельности и деятельности по созданию добавленной стоимости в мире. Так, около трети мирового объема производства частных предприятий потенциально подпадает под определение интегрированного международного производства, руководство которым осуществляют ТНК 3/. В этом смысле они играют важную роль, создавая возможности для увеличения занятости в рамках своих операций и, что более важно, поощряют рост занятости на смежных предприятиях и, благодаря стимулирующему воздействию, на предприятиях принимающих стран.

6. В целом общая численность непосредственно занятых в ТНК во всем мире составляет, по оценкам, свыше 73 млн. человек, из них около 60 процентов в материнских компаниях, базирующихся главным образом в развитых странах, и 40 процентов в их зарубежных филиалах. Из этой общей численности занятых около 12 млн. человек непосредственно заняты в зарубежных филиалах в развивающихся странах. Хотя эта цифра составляет ничтожно малую долю (2-3 процента) мировой рабочей силы, общая численность занятых в ТНК составляет около пятой части всех оплачиваемых наемных работников в несельскохозяйственных отраслях в развитых и развивающихся странах. Кроме того, работники ТНК составляют ядро рабочей силы в современных технологически развитых отраслях обрабатывающей промышленности и сферы услуг 4/. Помимо прямой занятости, ТНК косвенным образом создают значительные возможности для расширения занятости через систему разнообразных связей с субподрядчиками, поставщиками и другими предприятиями в странах базирования и в принимающих странах. Согласно оценкам, на каждого работника, нанятого в зарубежных филиалах, приходится по меньшей мере одно-два рабочих места, создаваемых косвенным путем. Так, по самым скромным подсчетам, общая численность занятых в связи с деятельностью ТНК составляла в начале 90-х годов 150 млн. человек. Пожалуй, еще большее значение по сравнению с простым количеством рабочих мест имеют качественные и другие дополнительные последствия, связанные с размещением прямых иностранных инвестиций (ПИИ), в том числе отражающееся на качестве рабочей силы. Распределение рабочих мест по странам и регионам зависит также от выбора ТНК рынков для своей

деятельности. Хотя основная доля инвестиций, производства и занятости этих компаний приходится на страны их базирования, через свои расширенные географические сети они способствуют формированию международного разделения труда и оказывают конкретное влияние на национальные структуры промышленного производства и, следовательно, на занятость в странах базирования и в принимающих странах.

7. В настоящем докладе рассматривается роль ТНК с точки зрения потенциального воздействия ТНК на количественные, качественные и географические аспекты занятости в странах базирования, а также в принимающих странах, и делается попытка проследить связь между таким воздействием и развитием стратегий ТНК. Говоря конкретнее, в докладе рассматриваются последние тенденции в области занятости в ТНК, косвенные и качественные аспекты воздействия деятельности ТНК на занятость, а также определяющие факторы. Основной вывод, сделанный в настоящем докладе, состоит в том, что в связи с недавним переходом к стратегиям интегрированного международного производства и растущей сложностью связей между материнскими компаниями и их разбросанными по всему миру филиалами меняется характер влияния ТНК на распределение рабочей силы на предприятиях, находящихся в их ведении. Потенциальное воздействие этой новой тенденции на рынок труда пока что мало изучено, однако, по всей вероятности, станет предметом повышенного внимания со стороны руководителей стран в будущем.

8. Доклад подразделен на три главы. В главе I вкратце описываются масштабы возможных последствий для занятости и делается попытка увязать конкретные структуры занятости с проводимыми ТНК стратегиями и тремя основными этапами развития стратегий ТНК, т.е. перехода от стратегии "создания самостоятельных филиалов" к стратегии "простой интеграции" и, наконец, к стратегии "углубленной интеграции". В главе II рассматриваются имеющиеся данные в целях проведения максимально всеобъемлющего эмпирического анализа основных тенденций изменения количественных и качественных аспектов занятости и ее географического распределения в рамках ТНК и подробно рассматривается, какое конкретное воздействие оказывают на занятость нынешняя тенденция к проведению стратегии углубленной интеграции и формирование интегрированной системы международного производства. В главе III рассматриваются некоторые последствия трансграничных связей, которые могут устанавливаться в процессе интегрированного международного производства, для рынка труда. Будучи предварительным по своему характеру, проведенный в этой главе анализ имеет целью пролить свет на некоторые проблемы, с которыми скорее всего столкнутся руководители промышленно развитых и развивающихся стран в ближайшем будущем. В разделе выводов, глава IV, приводятся некоторые соображения относительно последствий рассмотренных в докладе тенденций для политики.

## I. ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫЕ КОРПОРАЦИИ И ПОЛОЖЕНИЕ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ: ОБЩИЙ КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ОБЗОР

### A. Масштабы воздействия на занятость

9. Воздействие международного производства на занятость зависит от нескольких факторов. Например, сектор и отрасль инвестирования имеют значение постольку, поскольку одни производственные процессы более трудоемки, чем другие. Воздействие на занятость зависит также от того, замещают ли ПИИ внутренний производственный потенциал или же они дополняют собой чистые капиталовложения. Воздействие с течением времени также может быть разным. На ранних этапах размещения ПИИ в

принимающей стране может происходить сокращение занятости в данной отрасли, пока отечественные компании приспосабливаются к конкурентной борьбе со стороны филиалов иностранных компаний; однако впоследствии, когда отечественные компании приспособятся к новым условиям конкуренции, перспективы в области занятости могут улучшиться. Последствия для рынка труда зависят также от вида инвестиций (или "способа выхода на рынок"): инвестируются ли средства в "новые предприятия", создание которых сопровождается появлением новых машин, оборудования и рабочих мест, или же они инвестируются в целях слияния или поглощения, при которых численность занятых остается неизменной и лишь право собственности переходит в руки иностранной компании. Значение имеет также стратегия, проводимая иностранным инвестором, о чем подробнее говорится ниже.

10. Для любой национальной экономики данный вопрос осложняется еще и необходимостью разграничения отдельных последствий притока и оттока инвестиций, и в каждом из этих случаев, прямых и косвенных последствий для занятости. Например, косвенное создание рабочих мест благодаря установлению иностранным филиалом связей в принимающей стране может быть не менее и даже более важным, чем прямое создание рабочих мест филиалом. Напротив, если филиал делает ставку на импорт или внедряет на практике новые виды субподрядных отношений, ПИИ могут вызвать процесс внутренней структурной перестройки, имеющей косвенные последствия для занятости в отраслях, связанных с деятельностью иностранных филиалов обратными и прямыми связями. Одним словом, воздействие международного производства на занятость имеет прямые и косвенные последствия и как позитивные, так и негативные аспекты, часто проявляющиеся одновременно, и применительно к любой национальной экономике их необходимо оценивать как в случае притока, так и в случае оттока инвестиций.

11. В таблице 1 показаны масштабы потенциального воздействия притока и оттока инвестиций на национальные рынки труда. Это воздействие сказывается не только на количестве занятых, но и на качестве и географическом распределении рабочих мест. Разумеется, каждая графа в таблице 1 является не более чем статичной и субъективной констатацией потенциального воздействия международного производства на рынки труда. Они мало говорят о конечном воздействии международного производства на национальные рынки труда, поскольку последнее зависит от макроэкономических факторов и реакции компаний в странах базирования и в принимающих странах на изменения конкурентной борьбы и отраслевой специализации, вызванные деятельностью ТНК в своих странах и за границей. Например, исходя из описания различных последствий, представленных в графах таблицы 1, невозможно предсказать, каким образом отечественные компании, национальная политика или рынки труда могут отреагировать на конкретные структуры притока и оттока инвестиций и, следовательно, изменить результаты воздействия. Сложность действия факторов, определяющих воздействие ПИИ на занятость, иллюстрируется на примере опыта размещения японских ПИИ в автомобильной промышленности Соединенных Штатов (см. вставку 1). Помимо прочих факторов, эти взаимосвязи в определенной мере объясняются стратегиями, проводимыми международными производителями.

#### В. Связь между корпоративными стратегиями и последствиями для занятости

12. Среди многих связанных с международным производством факторов, влияющих на занятость, стратегии ТНК, в конечном счете отражающиеся в организационных структурах, имеют прямое отношение к количеству, качеству и географическому распределению рабочих мест во всем мире. Стратегии организации трансграничного производства товаров и услуг предполагают необходимость выбора местоположения



различных видов деятельности (в том числе функциональных видов деятельности компаний, составляющих цепочку создания добавленной стоимости) и степени интеграции между различными подразделениями, находящимися в ведении данной компании. Диапазон возможных стратегий организации функциональных аспектов международного производства со временем расширился и включает стратегии создания самостоятельных филиалов, простой интеграции и сложной интеграции (таблица 2). Стратегиями создания самостоятельных филиалов называется учреждение зарубежных филиалов, которые во многом копируют материнскую компанию и имеют с ней весьма ограниченные связи (например, по линии собственности, технологии). Как показано в таблице 2, стратегии создания самостоятельных филиалов нередко связаны с проведением политики замещения импорта в принимающей стране, в рамках которой товары, производимые иностранными филиалами, замещают импортные товары на сравнительно защищенных внутренних рынках. Стратегии простой интеграции предполагают учреждение филиалов, или привлечение субподрядчиков, для выполнения конкретных видов деятельности за границей, при этом наиболее важные операции по-прежнему размещаются в стране базирования. Движущим фактором таких стратегий обычно являются соображения экономии затрат, связанных с использованием конкретных ресурсов, например рабочей силы, а их стимулирующим фактором часто является политика принимающей страны, направленная на стимулирование индустриализации, ориентированной на развитие экспорта, в условиях достаточно открытого торгового и инвестиционного режима. Стратегиями сложной интеграции (или стратегиями интегрированного международного производства) называется учреждение филиалов для выполнения целого ряда различных функций или видов деятельности, создающих добавленную стоимость, в тех районах мира, которые представляются наиболее подходящими с точки зрения их вклада в формирование всей цепочки создания добавленной стоимости компании, а также тесная координация деятельности географически рассредоточенных филиалов в рамках глобальной производственной и сбытовой сети. В этой связи осуществление стратегий интегрированного производства сопровождается значительными трансграничными потоками различных производственных ресурсов и услуг в рамках компании и позволяет добиться "эффекта масштаба", экономии затрат и повышения эффективности компании в целом. С точки зрения их географического охвата стратегии создания самостоятельных филиалов обычно ограничены национальными рамками нескольких стран, т.е. направлены в первую очередь на обслуживание рынков отдельных принимающих стран, тогда как стратегии простой и сложной интеграции предполагают координацию деятельности ТНК в региональном или глобальном масштабе. Эти три стратегии сосуществуют как альтернативы для компаний, инвестирующих средства за границей, однако ТНК во многих отраслях экономики имеют тенденцию к проведению стратегий, предусматривающих более тесную интеграцию их функциональных видов деятельности 5/.

Таблица 1. Масштабы потенциального воздействия прямых иностранных инвестиций на количество, качество и географическое распределение рабочих мест

Область воздействия	Приток прямых иностранных инвестиций				Отток прямых иностранных инвестиций			
	Прямые последствия		Косвенные последствия		Прямые последствия		Косвенные последствия	
	Позитивное влияние	Негативное влияние	Позитивное влияние	Негативное влияние	Позитивное влияние	Негативное влияние	Позитивное влияние	Негативное влияние
Количество	Увеличение чистого капитала и создание рабочих мест в растущей отрасли	Размещение прямых иностранных инвестиций посредством поглощения может привести к рационализации производства и потере рабочих мест	Установление связей в местной экономике, ведущих к созданию рабочих мест	Ставка на импорт или вытеснение существующих компаний приводит к потере рабочих мест	Создание или сохранение рабочих мест в стране базирования, например связанных с обслуживанием деятельности зарубежных фирм	Перемещение или "экспорт" рабочих мест	Создание или сохранение рабочих мест в поставляющих/обслуживающих отраслях в стране базирования	Потеря рабочих мест, связанных с перемещенными рабочими местами
	Выплата более высокой заработной платы и повышение производительности	Внедрение нежелательной "иностранной" практики в таких областях, как наем работников, продвижение по службе	Распространение организации труда, построенной на основе "наилучшей практики", на ответственные компании	Эрозия зарплатной гонимости в связи с поглотительными компаниями	Повышение квалификации с переходом к производству, создающему больший объем добавленной стоимости	"Удержания" или снижение заработной платы для сохранения рабочих мест в стране базирования	Стимулирование развития более сложных отраслей промышленности	Понижающее воздействие на заработную плату и нормы распространяется на поставщиков

Область воздействия	Приток прямых иностранных инвестиций				Отток прямых иностранных инвестиций				
	Прямые последствия		Косвенные последствия		Прямые последствия		Косвенные последствия		
	Позитивное влияние	Негативное влияние	Позитивное влияние	Негативное влияние	Позитивное влияние	Негативное влияние	Позитивное влияние	Негативное влияние	
Географическое распределение	Создает новые и, пожалуй, более качественные рабочие места в районах с высоким уровнем безработицы	Перегружает и без того густонаселенные городские районы и усугубляет региональные диспропорции	Поспешает перемещение фирм-поставщиков в районы, имеющие свободную рабочую силу	Вытесняет местных производителей, увеличивая тем самым уровень безработицы в данном регионе	Возможная потеря некоторых рабочих мест в данном районе может компенсироваться созданием более высококвалифицированных должностей и сопровождаться повышением качества продукции местного рынка труда	Возможная потеря некоторых рабочих мест в данном районе может компенсироваться созданием более высококвалифицированных должностей и сопровождаться повышением качества продукции местного рынка труда	"Экспорт" рабочих мест может ухудшить конкурентную способность местного рынка труда, если она уже и без того вялая	Потеря рабочих мест производственных рабочих может компенсироваться увеличением спроса на местных рынках труда со стороны компаний, занимающихся экспортным или международным производством, создающим большой объем добавленной стоимости	Негативное влияние
									Неуклонное падение спроса на местном рынке труда, вызванное временными увольнениями, может привести к сокращению занятости в промышленных районах страны базирования

Источник: Durcan Campbell, "Corporate strategies, international production and consequences for human resources" (Geneva, ILO, 1994), mimeo

Вставка 1. Прямые иностранные инвестиции Японии в автомобильной промышленности Соединенных Штатов: иллюстрация сложных последствий для занятости

Размещение японских ПИИ в Соединенных Штатах является предметом широкой дискуссии, связанной, помимо прочего, с его последствиями для рынка труда. Что касается автомобильной промышленности, то, по мнению одних наблюдателей, японские автомобильные компании передают технологию и знания, обеспечивают более широкую профессиональную подготовку, чем отечественные автомобильные компании, выплачивают более высокую заработную плату, предоставляют гарантированную работу и повышают производительность труда a/. По мнению других, филиалы японских автомобильных компаний, напротив, являются простыми сборочными цехами, деятельность которых ведет к потере рабочих мест в автомобильной промышленности Соединенных Штатов и оказывает понижательное воздействие на чистый размер заработной платы b/. Эти противоположные точки зрения свидетельствуют о том, что реальность сложнее, чем ее представляет каждая из указанных выше сторон, и служит хорошей иллюстрацией различных видов возможного воздействия ТНК на занятость.

По сравнению с другими иностранными компаниями японские ТНК, в том числе действующие в автомобильной промышленности, проявляют большую склонность к инвестированию средств на цели создания новых предприятий, а не на цели приобретения других компаний, что имеет позитивные прямые и косвенные последствия для занятости. В то же время поскольку при японских методах организации труда и производства при том же объеме выпускаемой продукции требуется меньшее число рабочих, чем у отечественных производителей автомобилей, выигрыш японских компаний в себестоимости по сравнению с отечественными производителями оборачивается для последних косвенными негативными последствиями в плане занятости.

Как и многие новые инвесторы, японские филиалы в этой отрасли промышленности вначале полагались главным образом на импорт комплектующих изделий и компонентов из Японии, оказывая тем самым минимальное позитивное косвенное воздействие на занятость в Соединенных Штатах через обратные связи с местными поставщиками. Однако связи с местными поставщиками комплектующих изделий и компонентов постепенно установились. Эти связи нередко устанавливались за счет создания японских филиалов в отрасли американской промышленности, производящей компоненты для автомобилей, которое, следовательно, сопровождалось "второй волной" такого же сочетания позитивных прямых и негативных косвенных последствий для занятости, как и в случае создания предприятий конечной сборки.

Более эффективная организация труда и создание рабочих мест более широкой специализации при передаче большего объема полномочий нижестоящим организационным звеньям в японских филиалах оказывают позитивное прямое воздействие на качественные аспекты занятости в этой отрасли. Косвенное воздействие также оказалось позитивным, поскольку отечественные компании сознательно копируют японские методы управления людскими ресурсами. В то же время японская практика существенно отличается от той трудовой практики, которая была традиционной для этой отрасли. Некоторые специалисты отмечают, что "работать умнее" на японских компаниях означает также "работать напряженнее" c/. По самым скромным меркам произошло изменение утвердившегося в этой области

усилия и заработной платы. Многие японские филиалы до сих пор не входят в профсоюзные объединения в этой отрасли промышленности, которая в свое время была на 100 процентов охвачена профсоюзами, создавая предпосылки для регулирования сложившихся в этой отрасли трудовых отношений между администрацией и профсоюзами. Наконец, что касается "создания расширенной рабочей мастерской" или "трансплантации", то встает вопрос о том, остаются ли производства, создающие наибольший объем добавленной стоимости, дома, в Японии.

В целом японские компании имеют тенденцию размещать инвестиции в Соединенных Штатах в районах, не относящихся к числу индустриальных, создавая новые возможности для роста промышленной занятости в регионах, недостаточно развитых в промышленном отношении и имеющих избыточную рабочую силу в сельском хозяйстве. В то же время позитивным результатом создания компаниями "Дженерал моторз" и "Тоёта" совместного предприятия НУММИ явилось экономическое оживление традиционного района производства и прием обратно на работу временно уволенной рабочей силы. Рабочим автомобильных заводов, лишившимся работы в традиционных индустриальных районах в результате конкуренции со стороны новых компаний, труднее вернуться на местный рынок труда. Японские компании часто выбирают такие районы, в которых профсоюзное движение не имеет прочной основы.

Трудно сомневаться в том, что, подстегнув конкурентную борьбу, японские филиалы ускорили оживление отечественной промышленности. Однако размещение иностранных инвестиций в отечественной автомобильной промышленности Соединенных Штатов в 80-е годы осуществлялось в условиях сравнительно насыщенного внутреннего рынка, при которых увеличение доли японских производителей на внутреннем рынке означало сокращение соответствующей доли отечественных производителей. Кроме того, представляет интерес вопрос о том, нет ли причинно-следственной связи между внутренними последствиями размещения японских ПИИ в автомобильной промышленности Соединенных Штатов в 80-е годы и вывозом инвестиций отечественными производителями Соединенных Штатов за границу. Возникает вопрос, не явилась ли потеря доли на внутреннем рынке фактором, побудившим отечественных производителей Соединенных Штатов инвестировать за границу больший объем своих ресурсов; и не явилось ли увеличение отечественными производителями международных закупок комплектующих изделий и компонентов в северной Мексике в определенном смысле прямым ответом на новые условия конкуренции со стороны иностранных инвесторов. Эти вопросы остаются открытыми.

a/ См., например, Robert Reich, "Who do we think they are", в The American Prospect, Vol. I, No. 1, Winter 1991.

b/ См. Candace Howes, "The benefits of youth: The role of Japanese fridge benefit policies in the restructuring of the US motor vehicle industry", International Contribution to Labour Studies, Vol. I, pp. 113-132, 1991.

c/ W. Sengenberger and D. Campbell, eds. Beyond Lean Production: Labour Aspects of a New Production Concept (Geneva, International Institute for Labour Studies, 1993).

Таблица 2. Развитие стратегий и структур транснациональных корпораций

форма	Виды внутрифирменных связей	Стратегия создания зарубежных филиалов	Степень интеграции	Условия
Создание самостоятельных филиалов, например в нескольких странах	Собственность, технология	Копия уменьшенного масштаба	Слабая	Доступность принимающей страны для ПИИ; значительные торговые барьеры; дорогостоящие связь и транспорт
Простая интеграция, например закупка комплектовующих изделий за границей	Собственность, технология, рынки, финансы, прочие ресурсы	Рациональный производитель	Высокая в отдельных звеньях цепочки создания добавленной стоимости, слабая в других	Открытый торговый и инвестиционный режим, по крайней мере в двусторонних отношениях; непрямые формы участия
Интегрированное международное производство на региональном или международном уровне	Все функции	Товарная специализация или стратегическая независимость	Потенциально высокая во всех звеньях цепочки создания добавленной стоимости	Открытый торговый и инвестиционный режим; информационная технология; сближение по характеру спроса; усиленная конкуренция

Источник: Программа по транснациональным корпорациям ЮНКТАД, на основе UNCTAD Programme on Transnational Corporations, World Investment Report 1993: Transnational Corporations and Integrated International Production (United Nations publication, Sales No. E.93.II.A.14), p. 117 и James Hamill, "Employment effects of the changing strategies of multinational enterprises", в Paul Bailcy, Aurelio Parisotto and Geoffrey Renshaw, eds., Multinational and Employment: The Global Economy of the 1990s (Geneva, ILO, 1993), p. 74.

13. Потенциальные последствия этих трех альтернативных стратегий для занятости обобщены в таблице 3. Разные стратегии могут по-разному влиять на количественные аспекты занятости. Такое разнообразие последствий отчасти зависит от воздействия проводимых стратегий на общий объем производства компаний. Однако независимо от степени и наличия такого воздействия на общий объем производства и занятости, эти стратегии скорее всего будут сопряжены с неодинаковыми последствиями в плане прямого и косвенного создания или потери рабочих мест. При проведении стратегий создания самостоятельных филиалов и размещения ПИИ, нацеленных на освоение рынков, новый зарубежный филиал может обслуживать рынок, который прежде обслуживался за счет экспорта из страны базирования. Одним из прямых результатов может стать потеря некоторой доли производства и рабочих мест в стране базирования. Однако если стимулом к размещению заграничных инвестиций являются высокие ставки тарифов на экспортные товары страны базирования, то отказ от размещения инвестиций может привести к потере общей доли компании на международном рынке и в конечном счете иметь отрицательные последствия для показателей занятости у этой компании в стране базирования. С такими непредсказуемыми последствиями могут столкнуться многие компании обрабатывающей промышленности. Однако в сфере услуг ПИИ могут оказаться единственным средством обслуживания зарубежных рынков, поскольку многие виды услуг по-прежнему не могут свободно обращаться на рынке, хотя некоторые виды услуг постепенно приобретают такое качество. Например, деятельность страховой компании, создающей зарубежный филиал, скорее всего не будет иметь негативных последствий для рабочей силы в ее стране базирования и, более того, может даже стимулировать рост внутренней занятости путем создания в стране базирования рабочих мест, занимающихся обслуживанием зарубежных филиалов. Для принимающей страны создание самостоятельного филиала может означать относительно стабильную или гарантированную занятость, поскольку побудительным мотивом присутствия компании является рынок страны, а не менее устойчивое сравнительное преимущество, связанное с низкой стоимостью рабочей силы. Однако косвенные последствия деятельности филиала нелегко предсказать. Обладает ли он такими сильными сравнительными преимуществами, что менее конкурентоспособные отечественные компании потеряют свою рыночную долю и рабочие места. И наоборот, установит ли иностранный филиал тесные взаимоотношения с местными поставщиками и окажет ли таким образом стимулирующее косвенное воздействие на занятость.

14. Прямое воздействие стратегии "простой интеграции" будет несколько иным. Передача трудоемких производств филиалам или дочерним компаниям может сопровождаться сокращением числа занятых на производстве, связанном с созданием незначительного объема добавленной стоимости, в стране базирования и увеличением занятости сравнительно низкоквалифицированной рабочей силы в принимающей стране. Другим косвенным последствием той же стратегии может стать увеличение занятости на производстве, связанном с созданием большего объема добавленной стоимости, в стране базирования или сохранение остающихся рабочих мест, которые могут быть потеряны в результате уменьшения сравнительного преимущества компании под действием растущих затрат на рабочую силу. Поэтому прямая потеря рабочих мест в результате перемещения производства за границу в определенной мере компенсируется; совокупные последствия для занятости в стране базирования зависят от чистого соотношения между количеством рабочих мест, потерянных в результате принятого решения перевести производство за границу, и количеством рабочих мест, созданных для обслуживания расширяющегося международного производства. Для принимающей страны обычным результатом использования такой формы ПИИ является прямое создание рабочих мест. Между тем дополнительные (или косвенные) последствия создания иностранного филиала будут неодинаковыми. Международное разделение труда, которое несет с собой стратегия

простой интеграции, вероятно, не приведет к вытеснению имеющихся местных мощностей (негативное косвенное последствие), однако масштабы косвенного создания рабочих мест в связи с деятельностью филиала могут быть достаточно внушительными или крайне незначительными (что часто наблюдается в случае создания зон для переработки товаров на экспорт).

15. Качественные аспекты занятости также определяются корпоративными стратегиями. При проведении стратегий создания самостоятельных филиалов профессиональная структура материнской компании в основных чертах воспроизводится в рамках филиала; однако одним из исключений из такой практики копирования профессиональной структуры является то, что виды деятельности, связанные с созданием наибольшего объема добавленной стоимости, например научные исследования и опытно-конструкторские разработки, обычно остаются функциями материнской компании. Здесь можно отметить, что, хотя стратегии создания самостоятельных филиалов, как правило, проводятся на ранних этапах совокупной деятельности по распространению ПИИ, нельзя сказать, что значение таких стратегий уменьшилось: введение торговых ограничений и вытекающие отсюда стимулы к размещению инвестиций "в обход тарифов" могут быть одним из основных факторов, способствующих их сохранению. Более того, поскольку многие виды услуг не могут свободно обращаться на рынке, значительный объем ПИИ в сфере услуг размещается в рамках стратегий создания самостоятельных филиалов. В сравнении с промышленными компаниями сервисные компании обладают меньшими возможностями для дробления производственного процесса на сегменты и перевода трудоемких видов деятельности в развивающиеся страны для использования более дешевой рабочей силы. Это объясняется тем, что многие виды услуг по-прежнему не могут быть объектом коммерческого оборота и должны производиться в месте и в момент потребления. В результате в отличие от филиалов в обрабатывающей промышленности зарубежные сервисные филиалы имеют тенденцию воспроизводить за границей те же соотношения между факторами производства, которые используются в странах их базирования, в том числе уровни квалификации, научных исследований и опытно-конструкторских работ и капиталоемкости, характерные для их материнских компаний, что имеет позитивные последствия для качественных аспектов занятости и передачи технологии зарубежным сервисным филиалам б/.

16. Напротив, когда место производства и место потребления различны, стратегия простой интеграции приводит к возникновению взаимодополняющих структур занятий в различных странах, то есть к международному разделению труда на основе конкретных местных преимуществ принимающих стран. Если, как это часто бывает, при осуществлении прямых иностранных инвестиций в сфере производства к указанным преимуществам относится низкая стоимость рабочей силы, то более высокооплачиваемые виды работ, требующие более высокой квалификации, по-прежнему выполняются в материнской компании, а на базе отделений осуществляются операции, требующие менее высокой квалификации. Вместе с тем в результате приемлемого сочетания более высокой заработной платы и квалификации некоторые более трудоемкие операции также выполняются в принимающих странах.

17. Географическое распределение рабочих мест зависит также от стратегий, которых придерживаются фирмы. Прямые иностранные инвестиции, осуществляемые на основе стратегий создания самостоятельных филиалов, как правило, "ориентированы на завоевание рынка" и направляются главным образом в развитые страны, а также в более крупные развивающиеся страны или же развивающиеся страны с более высоким уровнем дохода. За некоторыми исключениями, возникающими в последнее время, которые будут обсуждаться ниже, число рабочих мест в ТНК в секторе услуг сосредоточено в большей

/...



мере в развитых странах, поскольку последние имеют крупнейшие рынки для сферы обслуживания. В то же время при осуществлении стратегий простой интеграции складываются главным образом структуры прямых иностранных инвестиций, "ориентированные на ресурсы" (включая рабочую силу), которые зачастую приводят к вовлечению развивающихся стран. Близость развивающихся стран к конечным рынкам в развитых странах является одним из важных критериев месторасположения в рамках стратегий простой интеграции - очевидным примером чего является развитие сектора сборочных предприятий в северной части Мексики, - однако это имеет менее важное значение в других отраслях (например, в текстильной промышленности или на стадиях сборки электронной техники) или для выполнения определенных деловых функций (например, обработки данных).

18. Колонки в таблице 3 расположены в порядке усложнения структур занятий, связанных с прямыми иностранными инвестициями, наряду с углублением трансграничной интеграции производства в рамках ТНК. Когда речь идет о количестве, качестве или географическом распределении рабочей силы, различия во внутреннем и внешнем воздействии на занятость становятся менее четкими и ясными. В рамках стратегии простой интеграции, в соответствии с которой компании создают взаимодополняющую структуру трансграничного разделения работ и функций, внутреннее воздействие на занятость (т.е. в принимающей стране) в гораздо большей степени определяется решениями в стране базирования, чем в случае самостоятельных зарубежных отделений. Внешнее воздействие на занятость (т.е. в стране базирования) в рамках стратегий простой интеграции также является более спорным, чем при осуществлении стратегий создания самостоятельных филиалов. В частности, вопрос о том, приводит ли простая интеграция к возникновению взаимодополняющей структуры трансграничного разделения труда или же, напротив, рынок рабочей силы в принимающей стране подменяет рынок труда в стране базирования, служил предметом споров (в рамках вопроса об "экспорте труда") в последние 25 лет 7/.

19. Необходимость одновременного учета внутреннего и внешнего воздействия возрастает прямо пропорционально степени интеграции. Таким образом, в рамках возникающей модели углубленной интеграции, отраженной в крайне правой колонке таблицы 3, такие различия, как между странами базирования и принимающими странами, и различные связанные с ними последствия для рынков рабочей силы являются наименее четкими. Например, если одним из преимуществ углубленной интеграции является то, что в ее результате ТНК добиваются экономии масштаба по сравнению с самостоятельной организацией или же простой интеграцией операций, в результате которых добавляется стоимость, то максимально возможное воздействие на число рабочих мест в компании в целом заключается в общепропорциональном сокращении их числа. Это обусловлено тем, что объединение отдельных деловых функций в различных местах расположения подразделений комплексной системы корпорации, по всей видимости, ведет к рационализации общей структуры занятости в рамках компании по сравнению, например, с дублированием отдельных операций в рамках стратегии создания самостоятельных филиалов. Однако, где в рамках корпорации число рабочих мест будет уменьшаться или увеличиваться, определить с точки зрения традиционного различия между страной базирования и принимающей страной сложнее. Углубленная интеграция подразумевает, что место выполнения операций, в результате которых добавляется стоимость, в меньшей степени соответствует этому традиционному разделению. Более того, место осуществления операций (хотя оно по-прежнему в значительной степени определяется близостью к конечным рынкам) во все большей степени зависит от различных "условно исчисленных активов", среди которых качество рабочей силы является одним из ключевых аспектов. Поскольку отдельные операции, в результате которых добавляется

Таблица 3. Зависимость между корпоративными стратегиями и воздействием на занятость

Характеристика занятости	Стратегия создания самостоятельных филиалов	Стратегия простой интеграции	Стратегия углубленной интеграции
Количество рабочих мест	<p>Обслуживание местных рынков может означать большее число рабочих мест в рамках всей компании, поскольку структура рабочих мест в рамках компании воспроизводится в филиалах на различных местных рынках. Во многих случаях установление местных связей с поставщиками приводит косвенно к созданию рабочих мест.</p>	<p>Структура занятости в зарубежных филиалах ориентирована на экспорт и, вероятно, оказывает непосредственное влияние на создание рабочих мест, хотя в этом случае сокращаются некоторые должности в подразделениях фирмы в стране базирования (но при этом могут создаваться новые). Косвенное увеличение занятости может быть минимальным, поскольку зарубежные филиалы занимают преимущественно переработкой импортируемой продукции.</p>	<p>В целом в рамках компании число рабочих мест может уменьшиться в условиях перехода компании от ранее осуществлявшейся стратегии создания самостоятельных филиалов. Одна из причин заключается в том, что операции, в результате которых добавляется стоимость, более не дублируются в различных местах, а осуществляется их рационализация и объединение в целях повышения эффективности и использования эффекта масштаба. Соотношение последствий в стране базирования к принимающей стране более не является четким, поскольку интегрированный производитель сталкивается с новым набором местных возможностей в областях, в которых страна базирования предположительно не может иметь преимуществ.</p>
Качество занятости	<p>Дублирование структуры рабочих мест материнской компании в зарубежных филиалах за исключением рабочих мест, связанных с выполнением наиболее трудоемких функций (научные исследования и разработки, функции, выполняемые в штаб-квартире). Структура производственных связей зачастую аналогична национальной структуре, поскольку зарубежные филиалы в большей степени интегрированы в организационную структуру принимающей страны.</p>	<p>Ведет к международному разделению труда, при котором в зарубежном отделении могут преобладать низкоквалифицированные и менее трудоемкие виды работ. Одним из результатов может быть недопущение создания профсоюзов, поскольку стратегия интеграции основана, главным образом, на низкой стоимости рабочей силы, а интеграция повышает общекорпоративную уязвимость.</p>	<p>Углубление интеграции может означать тенденцию к слиянию определенных рабочих мест в целях обеспечения максимальной эффективности деятельности компании в целом. В этом случае также сложнее предсказать различие в качестве занятости в стране базирования и принимающей стране. Поскольку интегрированный производитель может возлагать всю ответственность за отдельные операции, в результате которых добавляется стоимость, на отдельные филиалы, это предполагает, по-видимому, определенную специализацию рабочей силы в данном филиале.</p>

Характеристика занятости	Стратегия создания самостоятельных филиалов	Стратегия простой интеграции	Стратегия углубленной интеграции
Географическое распределение	Поскольку цель заключается главным образом в обслуживании местного рынка, географическое распределение операций компании (и рабочих мест) будет осуществляться в рамках крупных рынков и, таким образом, будет более концентрированным. Одним из факторов, стимулирующих прямые иностранные инвестиции вместо торговли, может быть политика страны в области торговых тарифов.	Поскольку цель заключается главным образом в ориентации на "ресурсы" или "активы" (т.е. дешевую рабочую силу), решения в отношении выбора мест осуществления операций могут быть более разнообразными, чем в рамках стратегии создания самостоятельных филиалов. Эта стратегия является одним из средств распространения международного производства на развивающиеся страны.	Интегрированный производитель может проводить более полное разграничение между географическим расположением производства и потреблением конечного продукта. Это не означает, что близость к конечным рынкам более не является важным критерием географического положения, однако это подразумевает отсутствие в этом случае какой бы то ни было необходимости в выполнении всех операций, в результате которых добавляется стоимость вблизи конечного рынка. Интегрированное производство в большей степени ориентировано на "стратегические активы", и, поскольку главными целями являются качество и стоимость рабочей силы, т.е. "условно исчисленные активы", это может означать более широкий круг возможных мест расположения операций, чем при двух других стратегиях.

Источник: James Hamill, "Employment effects of the changing strategies of multinational enterprises", in Paul Bailey, Aurelio Parisotto and Geoffrey Renahaw, eds., Multinationals and Employment: The Global Economy of the 1990s (Geneva, ILO, 1993), table 3.5, p. 74, с изменениями и дополнениями.

стоимость, могут осуществляться в любом месте, то, как представляется, более не имеет смысла считать, что в стране базирования сосредоточены рабочие места в корпорации, для занятия которых требуется наличие самой высокой квалификации.

20. Как указано выше, можно ожидать, что нарождающаяся система интегрированного международного производства может привести к значительным изменениям в плане влияния ТНК на занятость. Очевидно, осуществление этих изменений только началось, и по-прежнему неясно, каковы будут их масштабы и направления. Вместе с тем с учетом различных элементов стратегии интеграции разумно предположить, что характер воздействия на занятость будет зависеть от основных тенденций, связанных с новыми стратегиями, а именно от более полного и более глубокого разделения производства и потребления; более полной и углубленной интеграции операций в рамках корпорации, в результате которых добавляется стоимость; и большей опоры на такие "условно исчисленные активы", как качество рабочей силы и организационные новшества, которые являются ключевыми компонентами преимуществ такого вида собственности, как ТНК. Влияние этих тенденций на количество, качество и географическое расположение рабочих мест более подробно рассматривается в разделе С следующей главы.

## II. ВЛИЯНИЕ НА ЗАНЯТОСТЬ ПРЯМЫХ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ И ИНТЕГРИРОВАННОГО МЕЖДУНАРОДНОГО ПРОИЗВОДСТВА

### A. Создание прямой и косвенной занятости

#### 1. Создание прямой занятости транснациональными корпорациями: последние тенденции

##### a) Глобальные тенденции

21. За прошедшие два десятилетия число рабочих мест, создаваемых ТНК, возрастало по мере расширения деятельности ТНК и роста движения и объема прямых иностранных инвестиций во всем мире. Вместе с тем темпы роста числа лиц, непосредственно нанимаемых на работу ТНК (включая их филиалы), значительно ниже темпов роста номинального стоимостного объема прямых иностранных инвестиций. В то время как темпы роста числа рабочих мест в ТНК были лишь незначительно ниже темпов роста прямых иностранных инвестиций в 1975-1985 годах, разница между темпами роста числа рабочих мест в ТНК и мирового объема прямых иностранных инвестиций после 1985 года увеличивалась (таблица 4).

22. Общее число рабочих мест в ТНК по всему миру зависит от циклических колебаний, изменений в ассортименте продукции и разницы в темпах роста в рамках региона и страны. Рост числа рабочих мест в материнских компаниях ТНК и зарубежных филиалах в последние годы отражает, с одной стороны, изменение в структуре прямых иностранных инвестиций и международного производства ТНК, а с другой стороны, более широкие изменения, связанные с экономическим ростом, технологическими изменениями, колебанием цен и валютных курсов и промышленной перестройкой в мировой экономике. Ряд общих экономических факторов негативно сказались на росте числа рабочих мест в ТНК, включая медленный экономический рост в промышленно развитых странах, усиливающуюся тенденцию использования капиталоемких и трудосберегающих технологий, расширение использования национальных и международных договоров субподряда и усилия по снижению издержек путем рационализации и уменьшения числа рабочих мест.

Таблица 4. Общемировой объем прямых иностранных инвестиций и оценка числа рабочих мест в транснациональных корпорациях, 1975, 1985, 1990 и 1992 годы

Показатель	1975 год	1985 год	1990 год	1992 год
Вывоз прямых иностранных инвестиций	282	690	1 612	1 988
Оценка числа рабочих мест в ТНК	40	65	70	73 <u>a/</u>
Число рабочих мест в материнских компаниях в странах базирования	..	43	44	44 <u>a/</u>
Число рабочих мест в зарубежных филиалах	..	22	26	29 <u>a/</u>
Развитые страны	..	15	17	17 <u>a/</u>
Развивающиеся страны	..	7	9	12 <u>a/</u>
Китай	..	..	3	6
<u>Для справки:</u>				
Число рабочих мест в ТНК Соединенных Штатов	26 <u>b/</u>	25	25	..
Число рабочих мест в зарубежных филиалах	7	6	7	..

Источник: Программа ЮНКТАД по транснациональным корпорациям, на основе UNCTAD, Transnational Corporations in World Development: Trends and Prospects (United Nations publication, Sales No.E.88.II.A.7), p. 24; UNCTAD Programme on Transnation Corporations, World Investment Report 1993: Transnational Corporations and Integrated Production (United Nations publication, Sales No.E.93.II.A.14), p. 48; Aurelio Parisotto, "Direct employment in multinational enterprises in industrialized and developing countries: main characteristics and recent trends", in Paul Bailey, Aurelio Parisotto and Geoffrey Renshaw, eds., Multinationals and Employment: The Global Economy of the 1990s (Geneva, ILO, 1993), p. 34.

a/ Предварительная оценка.

b/ 1977 год.

Фактически, что касается крупнейших ТНК, то общее число рабочих мест в них на конец 80-х годов было меньше соответствующего показателя в 1980 году g/ и, вероятно, оно снизилось еще больше в связи со снижением экономической активности по всему миру в начале 90-х годов.

/...

23. Важный вопрос заключается в воздействии значительного расширения прямых иностранных инвестиций на число рабочих мест в ТНК. Хотя за рассматриваемый период определенное число компаний стали транснациональными (в результате чего возросла общая численность работающих в ТНК), наиболее очевидным результатом явилось увеличение доли числа рабочих мест в зарубежных филиалах. В принимающих развитых странах это увеличение было обусловлено в большей степени процессом обмена или перестановки нанимателями уже имеющихся сотрудников, а не непосредственным созданием новых рабочих мест: значительная часть притока прямых иностранных инвестиций в развитые страны во второй половине 80-х годов осуществлялась в форме слияний и приобретений ТНК с обеих сторон, а не в форме чистых новых вложений, результатом чего явилось приобретение новых рабочих мест, во многих случаях сопровождавшееся изменением структуры и рационализацией занятости, а не созданием новых рабочих мест 9/. Возможно, даже более важным является то, что растущая переориентация прямых иностранных инвестиций на сектор услуг, который является более капиталоемким, чем сфера производства, также привела к относительно медленному росту рабочих мест в зарубежных филиалах по сравнению с ростом прямых иностранных инвестиций. Таким образом, хотя и имело место создание определенного числа новых рабочих мест, их доля в общей численности работающих в ТНК в развитых странах, где размещается большинство прямых иностранных инвестиций, не изменилась значительно, несмотря на существенный рост прямых иностранных инвестиций. Последствия прямых иностранных инвестиций в плане создания новых рабочих мест были более очевидны в принимающих развивающихся странах, в частности в результате трудоемкого характера операций, осуществляемых ТНК в этих странах (особенно в Китае).

24. Хотя чистый показатель создания новых рабочих мест ТНК, возможно, незначителен в последние годы, по крайней мере в развитых странах, вклад ТНК и их филиалов в создание рабочих мест на местах по-прежнему вполне значителен. На транснациональные корпорации приходилось более 15 процентов всех лиц, работавших по найму в не связанных с сельским хозяйством секторах в промышленно развитых странах в конце 80-х годов 10/. В ряде принимающих развивающихся стран доля занятых в иностранных филиалах в общей численности работающих по найму в секторах, не связанных с сельским хозяйством, значительно выше, чем в развитых странах. Кроме того, рабочие места, определяющие более высокие показатели для ТНК в общей численности работающих в организованном секторе в городах, сосредоточены главным образом в относительно современных и технически передовых отраслях. Более того, как указывается далее, производственная деятельность ТНК приводит к созданию значительного числа рабочих мест опосредованно через связи с остальной экономикой. Эти факторы повышают значение ТНК в качестве источника общей занятости.

b) Развитые страны

25. Более 60 процентов рабочих мест в ТНК приходится на материнские компании в странах базирования, которыми являются, главным образом, развитые страны. Из остальных рабочих мест две трети находятся в зарубежных филиалах в развитых принимающих странах.

26. Согласно таблице 5, общая численность рабочих мест в ТНК крупных развитых стран в целом соответствует значению их стран базирования как стран-кредиторов, причем на ТНК Соединенных Штатов приходится наибольшее число рабочих мест, а за ними следуют корпорации Соединенного Королевства, Германии, Японии и Франции 11/. В 80-е годы, особенно во второй половине данного десятилетия, число рабочих мест в

зарубежных филиалах как в развивающихся, так и в развитых странах возрастало. Например, число рабочих мест в зарубежных филиалах японских ТНК более чем удвоилось с 716 000 в 1980 году до 1,6 млн. в 1991 году. Значительное увеличение числа рабочих мест отмечено также в зарубежных филиалах ТНК, базирующихся в других крупных развитых странах (таблица 6). Что касается корпораций Соединенных Штатов, то в период 1982-1991 годов рост числа рабочих мест в их зарубежных филиалах практически отсутствовал. В зарубежных филиалах возросло число рабочих мест в секторе услуг, однако оно не компенсировало полностью сокращение числа рабочих мест в производственном секторе. Значительная и растущая доля прямых иностранных инвестиций, вывозимых из Соединенных Штатов в течение десятилетия, направлялась в сектор услуг, особенно финансовый (небанковский) сектор, что привело к переориентации активов филиалов на сектор услуг в целом и на финансовую деятельность в частности (таблица 7). Вместе с тем на сектор услуг приходится относительно незначительная доля общего числа занятых в зарубежных филиалах ТНК Соединенных Штатов, что свидетельствует о меньших возможностях этого сектора в плане создания рабочих мест по сравнению с производственной сферой.

27. За исключением ТНК Соединенных Штатов темпы роста числа рабочих мест в зарубежных филиалах ТНК развитых стран в целом были выше, чем темпы роста общего уровня занятости в развитых странах базирования (таблица 8). Как представляется, в 80-е годы в самих ТНК, по всей видимости, темпы роста числа рабочих мест в их компаниях в странах базирования были меньше, чем в зарубежных филиалах, что, в частности, обусловлено повышением значения для ТНК производства за рубежом. Например, доля работающих в зарубежных филиалах в общей численности работающих в промышленных ТНК Швеции возросла с 41 процента в 1986 году до 61 процента в 1990 году.

Таблица 5. Объем вывозимых и ввозимых прямых иностранных инвестиций и обусловленная ими занятость в отдельных развитых странах, 1990 год

Страна	Объем вывозимых прямых иностранных инвестиций (млн. долл. США)	Число занятых в ТНК, базирующихся в данной стране		Объем ввозимых прямых иностранных инвестиций (в млн. долл. США)	Число занятых в филиалах иностранных компаний в данной стране (тыс. чел.)
		Общее число занятых	Число занятых в зарубежных филиалах		
Австралия	27 357 <u>a/</u>	846 <u>b/c/</u>	-	74 451 <u>a/</u>	200 <u>d/</u> (1987)
Бельгия и Люксембург	22 651 <u>c/</u>	266 <u>c/e/</u>	-	28 588 <u>c/</u>	349 <u>f/</u>
Канада	74 703	1 174 <u>g/</u>	-	108 023	1 329 <u>h/</u>
Франция	74 833	3 680 <u>i/</u>	2 100	51 121 <u>c/</u>	773 <u>d/</u>
Германия	155 133	4 459 <u>c/i/</u>	2 337	93 456	1 789
Италия	56 105	1 110 <u>i/</u> (1987)	511	57 985	506 <u>d/</u>
Япония	310 808	4 064 <u>c/</u>	1 549	18 432	145
Нидерланды	87 325 <u>c/</u>	1 454 <u>k/</u>	1 071 <u>k/</u>	54 982 <u>c/</u>	196 <u>c/d/</u>
Швеция	48 324	1 110 <u>l/</u>	590	7 309 <u>m/</u>	206
Швейцария	52 613 <u>c/</u>	1 095 <u>m/</u>	779	25 946	130 <u>m/n/</u>
Соединенное Королевство	244 753	5 484 <u>c/</u>	1 390 <u>k/</u>	205 618	775 <u>d/</u>
Соединенные Штаты	423 183	24 900 <u>a/</u>	6 833	403 735	4 809

Источник: Программа ЮНКТАД по транснациональным корпорациям, на основе Parisotto, op. cit. и базы данных этой программы по прямым иностранным инвестициям.

a/ 1991 год.

b/ Выборка из 34 компаний.

c/ 1989 год.

d/ Только производственный сектор.

e/ Выборка из 15 компаний.

f/ 1978 год.

g/ 1984 год.

h/ 1986 год.

i/ Выборка из 100 компаний.

j/ Выборка из 87 компаний.

k/ Оценка за 1981 год.

l/ 1987 год.

m/ 1988 год.

n/ Оценка.

/...



Таблица 6. Отдельные страны базирования и принимающие страны: общая численность занятых в зарубежных филиалах и число занятых в зарубежных филиалах в производственном секторе в отдельные годы  
 (тыс. чел.)

Страна	Филиалы иностранных компаний				Зарубежные филиалы			
	Год	Общая численность (А)	Производственный сектор (В)	В/А (знак процента)	Год	Общая численность (А)	Производственный сектор (В)	В/А (знак процента)
Франция	1980		812					
	1986		718					
	1990		773		1992	2 266	1 359	60,0
Германия	1980	1 636	1 240	75,8	1980	1 743	1 312	75,3
	1986	1 500	1 071	71,4	1986	1 788	1 276	71,4
	1991	1 830	1 224	66,9	1991	2 172	1 659	76,4
Италия	1986		476		1986		322	
	1991		508		1991		511	
Япония	1980		178		1980	716	611	85,4
	1990		145		1986	921	726	78,8
					1991	1 621	1 261	77,8

Страна	Филиалы иностранных компаний				Зарубежные филиалы			
	Год	Общая численность (А)	Производственный сектор (В)	В/А (знак процента)	Год	Общая численность (А)	Производственный сектор (В)	В/А (знак процента)
Швеция а/	1980	114	56	49,1	1980	326		
	1988	195	117	59,8	1987	488	458	93,9
	1990	224	128	57,2	1990	590	523	88,6
Швейцария					1985	644	539	83,7
					1992	1 079	837	77,6
Соединенные Штаты б/	1981	2 417	1 300	53,8	1982	6 640	4 429	66,7
	1986	2 938	1 412	48,0	1986	6 250	4 120	65,6
	1991	4 809	2 215	46,1	1991	6 898	4 270	61,9

Источник: Программа ИЖТАД по транснациональным корпорациям, на основе национальных источников.

а/ Производственный сектор включает сельское хозяйство и добывающую промышленность.

б/ Небанковские филиалы.

**Таблица 7. Распределение всех активов и рабочих мест в зарубежных филиалах транснациональных корпораций, базирующихся в Соединенных Штатах, с разбивкой по отраслям, 1982, 1989 и 1991 годы**  
 (В процентах)

Отрасль	1982 год		1989 год		1991 год	
	Доля в общем объеме активов	Доля занятых	Доля в общем объеме активов	Доля занятых	Доля в общем объеме активов	Доля занятых
Нефтяная промышленность	31,5	6,2	14,8	4,3	13,3	3,4
Обрабатывающая промышленность	50,6	66,7	37,0	63,3	35,9	61,9
Продукты питания и сопутствующие товары	3,9	6,7	3,6	7,3	3,6	6,7
Продукция химической промышленности	10,7	3,9	7,7	8,8	7,4	8,6
Металлы и металлоизделия	5,7	4,8	1,8	3,4	1,6	3,1
Машиностроение, за исключением электро-технической промышленности	7,5	7,9	5,9	8,4	5,6	7,7
Электротехническое и электронное оборудование	3,9	10,2	3,9	10,0	4,0	10,8
Транспортное оборудование	10,4	14,0	7,4	12,4	6,9	12,2
Прочие отрасли обрабатывающей промышленности	8,6	14,2	6,8	13,0	6,7	12,9
Сфера услуг	12,9	13,8	43,4	17,9	45,3	18,1
Оптовая торговля	2,0	7,2	8,4	8,1	8,0	8,1
Финансы (за исключением банковского дела), страхование и недвижимость	9,6	1,8	31,6	2,5	33,5	2,2
Прочие услуги	1,3	4,8	3,4	7,3	3,8	7,8
Прочие отрасли а/	5,0	13,4	4,8	14,6	5,5	16,6
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Все отрасли (в млн. долл. США и тыс. чел.)	751 486	6 640	1 930 028	6 622	1 690 161	6 898

Источник: Программа ЮНКТАД по транснациональным корпорациям на основе United States Department of Commerce, U.S. Direct Investment Abroad: 1992 Benchmark Survey Data (Washington, D.C., 1985); United States Department of Commerce, U.S. Direct Investment Abroad: 1989 Benchmark Survey Data (Washington, D.C., 1992); и R.J. Mataloni, Jr., "U.S. multinational companies: operations in 1991", Survey of Current Business (United States Department of Commerce, Bureau of Economic Analysis, July 1993).

а/ Включая сельское хозяйство, лесное хозяйство, а также рыбное хозяйство, горнодобывающую промышленность, строительство, транспорт, связь и коммунальное хозяйство и розничную торговлю.

Таблица 8. Темпы изменения числа занятых в зарубежных филиалах компаний отдельных развитых стран с разбивкой по регионам принимающих стран

(В процентах)

Регион принимающих стран	Германия (1982-1991 годы)	Италия а/ (1985-1991 годы)	Япония (1982-1990 годы)	Швеция а/ (1982-1990 годы)	Швейцария (1985-1990 годы)	Соединенные Штаты б/ (1982-1991 годы)
Все регионы	3,9	9,7	11,0	8,0	8,5	0,4
Развитые страны	4,6	10,1	18,3	8,2	8,1	0,7
Северная Америка	3,5	20,6	21,5	10,8	11,7	-0,0
Европейское сообщество	4,8	7,4	20,0 с/	10,5	7,2	-0,5
Прочие страны Европы	7,4	17,8	-	-0,7 д/	12,3	4,2
Прочие промышленно развитые страны	0,9	-	-	-7,1	-6,9	1,2
Развивающиеся страны	2,0	9,7	7,3	-7,0	9,9	-0,1
Латинская Америка	1,7	7,4	1,9	-	1,8	-0,1
Африка	-0,6	5,6	-1,5	-	25,5	-3,7
Западная Азия	-3,3	56,5	-5,9	-	-	-11,8
Регион Азии и Тихого океана	4,1	10,1	9,0	9,0	18,1	2,5
Темпы изменения внутренней занятости						
Все сектора е/	1,2	0,5	1,3	0,8	1,8	1,8
Производственный сектор	-3,7	-0,0	1,1	0,1	-1,5	0,1

Источник: Программа ЮНКТАД по транснациональным корпорациям, на основе национальных источников.

а/ Только производственный сектор.

б/ Исключая банки.

с/ Вся Европа.

д/ Только страны Северной Европы.

е/ Включая банки.

/...

В случае с ТНК Соединенных Штатов этот показатель возрос с 21 процента в 1982 году до 23 процентов в 1991 году 12/.

28. Доля занятых в зарубежных филиалах в общей численности занятых в стране является низкой в крупных развитых принимающих странах и регионах, и составляла лишь 4 процента в Соединенных Штатах в 1990 году и 3 процента в Европейском сообществе в целом в 1988 году 13/. В Японии этот показатель крайне незначителен. Однако доля занятых в филиалах иностранных компаний в производственном секторе, как правило, выше и составляет от 10 до 20 процентов или более от общей численности занятых в производственном секторе в большинстве развитых стран (таблица 9). К числу отраслей обрабатывающей промышленности, где этот показатель является наивысшим, относятся химическая, электронная и автомобильная промышленность 14/.

29. Если не считать ряд основных исключений (Канада, Германия, Япония), то доля занятых в зарубежных филиалах в производственном секторе в принимающих развитых странах возрастала в 80-е годы, что указывает на рост степени транснационализации. Эта тенденция обуславливалась значительным притоком прямых иностранных инвестиций, что вело либо к созданию новых рабочих мест, либо к передаче собственности на производственные активы иностранным ТНК, а также к улучшению показателей занятости филиалов иностранных компаний по сравнению с местными компаниями 15/. Последний результат может быть частично обусловлен средоточением деятельности ТНК в наукоемких отраслях, с максимальной степенью использующих экономию масштаба, в которых отмечались более высокие темпы занятости или же более низкие темпы снижения по сравнению с трудо- и ресурсоемкими отраслями в 80-е годы 16/. В трех вышеупомянутых отраслях число рабочих мест в филиалах иностранных компаний в последние три года либо стабилизировалось, либо продолжало увеличиваться. В то же время этот показатель снизился в металлургии и в производстве металлоизделий и в некоторых случаях в нефтяной промышленности.

### с) Развивающиеся страны

30. Поскольку развивающиеся страны являются главным образом принимающими странами, а не странами базирования ТНК, важное значение для них имеет число рабочих мест в расположенных на их территории филиалах иностранных компаний. В 1992 году число рабочих мест в филиалах иностранных компаний в развивающихся странах составило, по оценкам, порядка 12 миллионов. В целом доля работающих в филиалах иностранных компаний составляла менее 2 процентов самодеятельного населения развивающихся стран (таблица 10). В большинстве развивающихся стран прямая занятость практически никак не влияет на положение бедных слоев населения, представители которого, проживающие зачастую в сельских районах, не имеют работы или располагают ограниченными возможностями для трудоустройства, не имеют практически никаких шансов устроиться на работу в филиал иностранной компании. Вместе с тем данный показатель затушевывает значительные различия, существующие между странами и в самих странах. В 80-е годы и в начале 90-х годов, например, в ряде стран Азии с динамично развивающейся экономикой, а также в некоторых других странах, таких, как Мексика и Ямайка, наблюдалось увеличение объема ввозимых прямых иностранных инвестиций и более тесное подключение к международному разделению труда, что имело важные последствия для увеличения прямой и косвенной занятости. В целом, однако, к числу стран, в которых отмечалась более высокая доля рабочих мест, созданных под воздействием иностранных инвестиций, в общем числе рабочих мест, относились, как правило, страны с невысокой численностью населения, такие, как Ботсвана, Ямайка или Сингапур. Из более крупных развивающихся стран к числу стран, в которых доля рабочих мест в филиалах иностранных компаний в общем числе рабочих мест превышает 2 процента, относится лишь Малайзия.

Таблица 9. Отдельные страны базирования/принимающие страны:  
доля рабочих мест в филиалах иностранных компаний  
в общем числе рабочих мест в обрабатывающей  
промышленности

(В процентах)

Страна	Год	Страна базирования а/	Год	Принимающая страна б/
Австралия	...	...	1987	23,8
Австрия	1982	34,1	1985	36,5
Дания	...	...	1986	12,4
Финляндия	1988	36,7	1988	8,4
Франция	1992	30,1	1990	16,4
Германия	1991	17,7	1991	13,0
Греция	...	...	1977	21,3
Ирландия	...	...	1987	42,8
Италия	1991	10,8	1991	10,7
Япония	1991	8,1	1990	1,0
Нидерланды	1987	60,5 <u>с/</u>	1987	14,0
Новая Зеландия	...	...	1990	23,7
Норвегия	1981	2,5	1989	6,4
Португалия	...	...	1984	12,9
Швеция <u>д/</u>	1990	47,0	1990	11,5
Швейцария	1992	95,5	...	...
Турция	...	...	1990	3,2 <u>с/</u>
Соединенное Королевство	1981	22,9	1990	14,9 <u>с/</u>
Соединенные Штаты	1991	20,8	1991	10,8

Источник: Программа ЮНКТАД по транснациональным корпорациям, на основе данных издания Отдела по транснациональным корпорациям и вопросам управления Организации Объединенных Наций World Investment Directory, volume III: Developed Countries (Издание Организации Объединенных Наций, в продаже под No. E.93.II.A.9), и ряда национальных источников.

а/ Доля общего числа рабочих мест в зарубежных филиалах ТНК данной страны в общем числе рабочих мест в обрабатывающем секторе данной страны.

б/ Доля общего числа рабочих мест в филиалах иностранных компаний в стране в общем числе рабочих мест в обрабатывающем секторе страны.

с/ По данным OECD, Directorate for Financial, Fiscal and Enterprise Affairs, Committee on International Investment and Multinational Enterprises, "FDI and employment" DAFFE/IME (93) 5, Paris, 24 November 1993.

д/ Обрабатывающий сектор включает сельское хозяйство и добывающую промышленность.

/...

31. В отличие от ограниченной значимости для совокупной занятости роль занятости в ТНК в современном обрабатывающем секторе развивающихся стран зачастую была существенной (таблица 10). Так, на ТНК приходится одна пятая или более значительная доля общего числа рабочих мест в обрабатывающем секторе в ряде как крупных, так и небольших стран, например в Аргентине, Барбадосе, Ботсване, Индонезии, Маврикии, Мексике, Малайзии, Филиппинах, Сингапуре и Шри-Ланке.

32. В 80-е годы число рабочих мест в филиалах иностранных компаний в принимающих развивающихся странах возросло, о чем свидетельствуют данные о числе занятых в зарубежных филиалах ТНК по крупнейшим странам базирования. Хотя в некоторых странах наблюдался рост числа рабочих мест в филиалах иностранных компаний, в некоторых других, включая ряд стран Африки, Западной Азии и Латинской Америки, отмечалось его уменьшение (таблица 8 выше). Быстрый рост числа рабочих мест наблюдался также в особых экспортных зонах, где общие годовые темпы роста занятости возросли с 9 процентов в 1975-1986 годах до 14 процентов в 1986-1990 годах 17/. Наибольшая доля созданных в последние годы новых рабочих мест приходится на Китай, где наблюдался быстрый рост числа совместных предприятий и начальных капиталовложений преимущественно трудоемкой ориентации. Число рабочих мест в филиалах иностранных компаний в Китае увеличилось с 0,9 млн. в 1987 году до 3,2 млн. в 1990 году, а в 1992 году возросло до 6 миллионов 18/.

**Таблица 10. Число работающих в филиалах иностранных компаний с разбивкой по принимающим странам/районам: все секторы и обрабатывающая промышленность, последний год, за который имеются данные**

(В тыс. человек и в процентах от общей численности рабочей силы (СН) и в численности работающих по найму)

Страна/район	Все секторы			Обрабатывающая промышленность			Год
	Число занятых на филиалах иностранных компаний	Доля СН (А)	Доля в числе работающих по найму (В)	Число занятых на филиалах иностранных компаний	Доля СН (С)	Доля в числе работающих по найму (D)	
<b>АФРИКА</b>							
Ботсвана	35	8	..	6	..	36 <u>а/</u>	1989
Камерун	35	1	10 <u>а/</u>	34	..	..	1984
Кот-д'Ивуар	61	1	14 <u>а/</u>	34	..	..	1984
Маврикий				35	26	33	1990
Руанда	6		..	2	14	..	1989
Сенегал	41	1	..	26	..	..	1984
Тунис				47	..	..	1990
Заир	67	1	30	44	..	..	1984
<b>АЗИЯ</b>							
Китай	4 831 <u>б/</u>	..	..	..	..	..	1991
Гонконг	..	..	..	81	12	..	1991
Индонезия	..	1	..	400	7	24 <u>с/</u>	1985
Республика Корея	315	2	..	288	9	15 <u>д/</u>	1978
Малайзия	215 <u>е/</u>	4	..	188 <u>ф/</u>	..	..	1984
Филиппины	184 <u>е/</u>		..	124	5	20 <u>г/</u>	1988
Сингапур	270	21	26	193	5	58 <u>и/</u>	1988
Шри-Ланка	..	..	..	71 <u>й/</u>	8	40	1989
Китайская провинция Тайвань	250 <u>й/</u>	..	..	160 <u>й/</u>	..	..	1989
Таиланд	205 <u>е/</u>	..	..	183	9	15	1986

/...



Страна/район	Все секторы			Обрабатывающая промышленность			Год
	Число занятых на филиалах иностранных компаний	Доля СН (A)	Доля в числе работающих по найму (B)	Число занятых на филиалах иностранных компаний	Доля СН (C)	Доля в числе работающих по найму (D)	
<b>ЛАТИНСКАЯ АМЕРИКА И КАРИБСКИЙ БАССЕЙН</b>							
Аргентина	..	..	..	185	..	32 <u>к/</u>	1984
Барбадос				3	19	31	1989
Бразилия	..	..	..	909	14	..	1977
Колумбия	..	..	..	81	..	16 <u>г/</u>	1981
Ямайка	87	10	12	36	26	..	1988
Мексика	756 <u>у/</u>	2	12	516 <u>у/</u>	8	21	1988
Панама	24	..	3	4	6	..	1988
Уругвай	24	2	..	15	7 <u>п/</u>	..	1988

Источники: Программа ЮНКТАД по транснациональным корпорациям, на основе данных А. Parisotto, "Direct employment in multinational enterprises in industrialized and developing countries in the 1980s: main characteristics and recent trends", in P. Bailey, A. Parisotto and G. Renshaw, eds., Multinationals and Employment: The Global Economy of the 1990s (Geneva, ILO, 1993), p. 56, если не указано иное.

а/ Современный сектор. б/ Данные за 1991 год, полученные Программой ЮНКТАД по транснациональным корпорациям из национальных источников. с/ Компании, имеющие 20 или более сотрудников. д/ Компании, имеющие пять или более сотрудников. е/ Данные Программы ЮНКТАД по транснациональным корпорациям за 1990 год. ф/ Филиалы иностранных компаний с ограниченной ответственностью. г/ Компании, имеющие 10 или более сотрудников. х/ Компании частного сектора, имеющие 10 или более сотрудников. и/ Иностранные компании в городе Колумбо и пригородах в 1986 году, число работающих по найму в компаниях, имеющих пять или более сотрудников. й/ Данные, полученные Программой ЮНКТАД по транснациональным корпорациям из национальных источников. к/ Компании, имеющие 300 или более сотрудников. л/ Institution Mexicano del Seguro Social. м/ 1987 Censo Economico Nacional.

Примечание: Если не указано иное, итоговые показатели СН и числа работающих по найму в колонках (A), (B), (C) и (D) взяты из издания "ILO Yearbook of Labour Statistics".

/...

33. Так, с 1991 года приток прямых иностранных инвестиций в развивающиеся страны и страны Центральной и Восточной Европы по сравнению с развитыми странами увеличивался значительно более высокими темпами, что отражает расширение рынков и создание таких экономических и нормативных условий, которые во все большей степени благоприятствуют прямым иностранным инвестициям. Значительные возможности для иностранных инвесторов открылись в связи с осуществлением крупных программ приватизации в таких странах, как Аргентина, Чили, Индонезия, Венгрия, Мексика, Перу, Сингапур и Венесуэла. Участие ТНК в программах приватизации дает принимающим странам ряд потенциальных выгод. Вместе с тем воздействие на занятость может быть не столь определенным, по крайней мере в краткосрочном плане, поскольку новые владельцы, вполне вероятно, будут осуществлять кадровую рационализацию, особенно на предприятиях с раздутыми штатами. В случае сохранения нынешней тенденции к увеличению притока прямых иностранных инвестиций в развивающиеся страны можно ожидать нарастания в будущем темпов создания новых рабочих мест в филиалах ТНК.

34. Во многих развивающихся странах наибольшее число рабочих мест под воздействием прямых иностранных инвестиций создается в особых экспортных зонах и других особых экономических зонах. В настоящее время примерно на 200 особых экспортных зон примерно в 60 развивающихся странах приходится около 4 млн. рабочих мест в филиалах иностранных компаний; создание дополнительных особых экспортных зон планируется по крайней мере еще в 20 странах. По оценкам, лишь в Китае в 1990 году в таких зонах работало свыше 2 млн. человек 19/. Ряд других стран являют собой пример успешного увеличения числа рабочих мест в результате создания особых экспортных зон, тогда как имеется также ряд стран, успехи которых в этой области были менее значительными (таблица 11).

Таблица 11. Число занятых в особых экспортных зонах и других особых зонах в развивающихся странах/территориях, 1990 год (или последний год, за который имеются данные)

Страна или район	Число действующих особых экспортных зон	Число занятых
<b>Африка</b>		230 648
Ботсвана	1	13 000
Египет	7	25 000
Гана	1	2 600
Лесото	1	...
Либерия	1	...
Маврикий	7	90 000
Марокко	1	1 500
Сенегал	1	1 200
Свазиленд	1	...
Того	1	3 971
Тунис <u>a/</u>	9	93 377 <u>b/</u>

/...

Страна или район	Число действующих особых экспортных зон	Число занятых
<b>Азия и Тихий океан</b>		2 648 759
Бахрейн	2	4 600
Бангладеш	1	10 000
Китай	7	2 200 000
Фиджи <u>a/</u>	-	...
Индия	6	30 000
Иордания	1	...
Макао	4	60 000
Малайзия	10	98 900
Пакистан	3	2 000
Филиппины	5	43 211 <u>b/</u>
Республика Корея	2	21 910 <u>b/</u>
Шри-Ланка	2	71 358
Сирийская Арабская Республика	6	...
Таиланд	1	27 990
Тонга	1	...
Объединенные Арабские Эмираты	2	5 500
Йемен	1	...
Китайская провинция Тайвань	3	70 700
<b>Латинская Америка и Карибский бассейн</b>		1 073 700
Антигуа и Барбуда	1	...
Аргентина	1	...
Аруба	2	800
Багамские острова	2	8 000
Барбадос	-	20 000
Белиз	1	600
Бразилия	1	137 000
Чили	1	8 500
Колумбия	8	7 000
Коста-Рика	4	6 000
Доминика	1	...
Доминиканская Республика	18	150 000
Сальвадор	1	5 890
Гренада	1	...
Гватемала	1	55 000

/...

Страна или район	Число действующих особых экспортных зон	Число занятых
Гаити	2	43 000
Гондурас	3	3 000
Ямайка	4	18 000
Мексика	23	460 000
Нидерландские Антильские острова	1	300
Никарагуа	1	...
Панама	1	6 476
Пуэрто-Рико	2	155 000
Сент-Китс и Невис	1	583
Сент-Люсия	2	1 500
Сент-Винсент	1	400
Тринидад и Тобаго	1	400
<b>Итого</b>	<b>185</b>	<b>3 967 156</b>

Источник: База данных МОТ-МУЛЬТИ, на основе данных Института Старнберга и других источников.

a/ Географически ограниченные особые экспортные зоны отсутствуют, однако имеются промышленные районы, в которых ряд экспортирующих предприятий пользуется режимом, аналогичным тому, который обычно предоставляется в таких зонах.

b/ 1991 год.

35. Эволюция особых экспортных зон в определенной мере отражает учет транснациональными корпорациями динамики стоимости рабочей силы в развивающихся странах. Можно провести следующие различия между первым поколением зон, испытывавших период бурного роста в 70-х годах или начале 80-х годов и в настоящее время достигших зрелой ступени развития, и вторым поколением зон, а именно особых экспортных зон, испытавших значительное расширение в конце 80-х и начале 90-х годов.

a) К первой категории относятся "развитые" зоны в таких странах или районах, как Маврикий, Филиппины, Республика Корея и Китайская провинция Тайвань. Эти зоны прошли через полный цикл развития особой экспортной зоны. На первоначальном этапе быстрое увеличение занятости в них было обусловлено устойчивым притоком прямых иностранных инвестиций в трудоемкие производства. По мере повышения заработной платы и улучшения условий работы и смягчения ограничений на деятельность профсоюзов происходила постепенная замена трудоемких операций капиталоемкими производствами, а уменьшение притока прямых иностранных инвестиций обусловило уменьшение занятости вследствие перемещения трудоемкого производства в другие более удобные места. В отношении этих зон, близящихся к заключительным этапам своего жизненного цикла,

/...

дилемма заключается в том, превращать ли их в технически развитые промышленные парки или постепенно ликвидировать эти зоны.

b) Вторая категория включает зоны в таких странах, как Китай, Доминиканская Республика, Гватемала, Мексика, Шри-Ланка и Тунис. Эти зоны переживали период значительного роста в конце 80-х годов в определенной степени вследствие переориентации четырьмя новыми индустриальными странами Восточной Азии инвестиций в простые трудоемкие производства.

36. Опыт развития обоих видов зон свидетельствует о том, что создание особых экспортных зон может быть оправданным путем создания рабочих мест за счет прямых иностранных инвестиций; вместе с тем ему присущи явные ограничения как с точки зрения видов создаваемых рабочих мест (см. обсуждение вопроса о качестве занятости ниже), так и их долгосрочной стабильности. Производство в большинстве особых экспортных зон сосредоточено либо в текстильной и швейной промышленности, либо в производстве электротехнической и электронной продукции, что указывает на то, что привлечение недорогостоящей рабочей силы, даже подкрепляемое другими стимулами, приходится исключительно на прямые иностранные инвестиции в ограниченную группу производств. Кроме того, с течением времени, по мере повышения стоимости рабочей силы будет, как представляется, происходить переориентация прямых иностранных инвестиций и страны смогут поддерживать уровень и приток прямых иностранных инвестиций и обусловленной ими занятости лишь за счет капиталовложений в образование и повышение квалификации и поощрение транснациональных корпораций к вложению средств в более наукоемкие процессы и продукцию. Такая стратегия успешно осуществлялась, например, некоторыми новыми индустриальными странами Азии 20/.

37. Крупные известные транснациональные корпорации являются главным объектом пропагандистских усилий органов, занимающихся вопросами особых экспортных зон. Однако, за исключением крупных транснациональных корпораций в электронной промышленности, большинство иностранных инвесторов в зонах составляют мелкие и средние компании. Эти компании привлекают стимулы и низкая стоимость производства в зонах, поскольку их инвестиционные решения значительно чаще определяются величиной краткосрочных издержек. С точки зрения занятости это является выгодным для развивающихся стран, поскольку филиалы мелких и средних транснациональных корпораций являются, как правило, относительно эффективными источниками новых рабочих мест при более высоком соотношении численности рабочих мест и вложенного капитала, чем филиалы крупных транснациональных корпораций или местные компании в развивающихся странах 21/. Степень участия местных предпринимателей значительно различается в зависимости от зон, однако она, как правило, увеличивается с течением времени по мере того, как происходит укоренение деятельности зон и они начинают привлекать внимание местных предпринимателей.

38. Хотя создание рабочих мест в филиалах иностранных компаний имеет важное значение для экономики развивающихся стран, необходимо отметить, что некоторые развивающиеся страны, особенно в регионе Азии, также становятся странами базирования транснациональных корпораций. В период 1986-1990 годов под воздействием ряда факторов, включая, в частности, повышение стоимости рабочей силы на национальном рынке, происходило быстрое увеличение вывоза инвестиций компаниями этих стран, причем темпы увеличения вдвое превышали соответствующий показатель для развитых стран, и в настоящее время на их долю приходится более 40 процентов ввозимых прямых иностранных инвестиций в ряде стран Азии. Хотя общая доля этих компаний остается небольшой, их значимость как инвесторов и нанимателей на

внутреннем рынке, а также в принимающих странах, как представляется, будет расти. Это, по-видимому, будет иметь особо важное значение для принимающих развивающихся стран, в которых сосредоточена более значительная доля прямых иностранных инвестиций из развивающихся стран.

## 2. Косвенное воздействие

39. В дополнение к рабочим местам, создаваемым непосредственно в их филиалах, транснациональные корпорации, как и всякие другие предприятия, способствуют созданию рабочих мест за счет эффекта мультипликации и посредством различных связей с экономическими единицами в странах базирования и в принимающих странах. Как правило, на каждое рабочее место в филиале транснациональной корпорации приходится одно-два рабочих места, которые создаются опосредованно под воздействием прямых и обратных связей. Обратные связи, т.е. закупка сырья, запасных частей и компонентов у подрядчиков и внешних поставщиков, относятся к основным каналам опосредованного воздействия транснациональных корпораций на увеличение занятости. Значимость этого воздействия в последние годы возрастает под воздействием тенденции к углублению разделения труда и уменьшению степени вертикальной интеграции, происходящей в крупнейших компаниях в результате постепенной их ориентации на более узкие этапы процесса производства и их растущей зависимости по техническим или тактическим причинам от национального и международного ресурсного обеспечения. Как следствие этого происходит постепенное перемещение рабочих мест за границу. Прямые связи, например связи между транснациональными корпорациями и агентами по сбыту их продукции, также могут приводить к созданию рабочих мест, хотя и не в такой степени, как обратные связи. Описание этих и других связей, как узких, так и широких, приводится в таблице 12.

40. На основе результатов различных эмпирических исследований вопроса об относительной значимости косвенного воздействия деятельности транснациональных корпораций на занятость можно сделать ряд замечаний 22/.

а) Косвенное воздействие является в целом позитивным и существенным, поскольку при определенных условиях оно обуславливает создание примерно такого же или большего числа рабочих мест, чем число рабочих мест в филиалах транснациональных корпораций. Так, данные анализа затрат-результатов за период начала 80-х годов свидетельствуют о том, что на каждое рабочее место в филиалах иностранных компаний в Таиланде, Филиппинах и в странах Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН) в целом приходилось одно-два опосредованно созданных рабочих места 23/.

б) Эффект мультипликации в значительной степени определяется условиями инвестиционного проекта, той отраслью, в которой осуществляются инвестиции, и положением принимающей страны. Например, те филиалы, которые в прошлом закрепились в принимающей стране, ориентируются преимущественно на внутренний рынок и используют образованную местную рабочую силу, как правило, способствуют созданию наибольшего числа рабочих мест под воздействием косвенных связей. Вместе с тем особые экспортные зоны, где осуществляется сборка конечной продукции в качестве составной части глобальных стратегий ресурсного обеспечения материнских компаний, обычно не создают никакого эффекта мультипликации. Действия правительства принимающей страны могут быть важным фактором в увеличении объема местных закупок филиалами иностранных компаний. Однако в некоторых случаях, а иногда и в связи с правилами о местном компоненте крупные иностранные инвесторы заставляли своих традиционных поставщиков переводить операции в принимающие страны.

**Таблица 12. Косвенное воздействие деятельности транснациональных корпораций в принимающих странах на увеличение занятости**

Вид воздействия	Пояснение
<p><b>Вертикальное воздействие</b></p> <p>Прямые (обратные) связи</p> <p>Нисходящие (восходящие) связи</p>	<p>Рабочие места, косвенно создаваемые филиалами иностранных компаний в их местных поставщиках (сырья, запасных частей, компонентов, услуг и т. д.).</p> <p>Рабочие места, косвенно создаваемые филиалами иностранных компаний в их местных клиентах (например, сбытовых предприятиях, обслуживающих фирмах и т. д.).</p>
<p><b>Горизонтальное воздействие</b></p> <p>Узкое</p> <p>Широкое</p>	<p>Рабочие места, косвенно создаваемые (или замещаемые) в местных предприятиях, действующих в той же отрасли, что и филиалы иностранных компаний.</p> <p>Рабочие места, косвенно создаваемые в местных предприятиях, действующих в отраслях, отличных от тех, в которых действуют филиалы иностранных компаний.</p>
<p><b>Макроэкономическое воздействие</b></p>	<p>Рабочие места, косвенно создаваемые в экономике принимающей страны под воздействием расходов рабочих или акционеров филиалов иностранных компаний или замещаемые в результате увеличения импортного компонента производства.</p>

Источник: Приводится по данным издания МОТ "Technology Choice and Employment Generation by Multinational Enterprises in Developing Countries" (Geneva, ILO, 1984), p. 39.

с) Значительное узкое и широкое горизонтальное воздействие на занятость, как представляется, будет обусловлено каталитической ролью транснациональных корпораций в долгосрочном структурном преобразовании экономики принимающих стран, например за счет использования современных технических норм, стимулирования становления отечественного технического и организационного потенциала и установления связей с мировыми рынками. В этой связи количественное воздействие тесно связано с качественным и другими видами косвенного воздействия в той степени, в которой они способствуют обеспечению устойчивого экономического роста и, следовательно, занятости в принимающих странах. Однако имеющиеся данные о значимости этого качественного воздействия и тех условиях, которые необходимы для оптимизации воздействия прямых иностранных инвестиций на занятость в принимающей стране, весьма немногочисленны. С точки зрения реорганизации промышленности и занятости новые индустриальные страны Восточной Азии выгодно воспользовались присутствием иностранных инвесторов, особенно в тех случаях, когда развитие местного потенциала в той или иной отрасли, например в производстве электронной продукции, поддерживалось отраслевыми программами и компетентным руководством со стороны правительства принимающей страны 24/. Об этом же свидетельствует опыт Мексики 25/. Однако во многих других развивающихся странах эти выгоды еще не материализовались.

#### В. Качество занятости

41. Качество занятости, создаваемой транснациональными корпорациями, является вопросом крупного значения для руководителей как в принимающих странах, так и в странах базирования, поскольку правительства ведут активную конкурентную борьбу за привлечение или удержание инвестиций транснациональных корпораций в тех областях деятельности, где используется высокооплачиваемая и высококвалифицированная рабочая сила. Вместе с тем оценка качества занятости, создаваемой ТНК, и воздействия этого явления на рынок труда является довольно трудной. Как и в связи с вопросом о количестве рабочих мест, диапазон прямых и косвенных последствий является довольно широким, а каждое конкретное направление воздействия может быть положительным или отрицательным (см. таблицу 1 выше).

42. В целом, на совокупном и отраслевом уровнях работающие в филиалах иностранных компаний получают более высокие оклады, имеют более благоприятные условия работы и пользуются более совершенной системой социального обеспечения по сравнению с условиями, существующими в отечественных компаниях. В развитых странах, например, средний уровень заработной платы и окладов работников филиалов иностранных компаний во всех без исключения случаях превышает соответствующий показатель в национальных компаниях, и разница в размерах вознаграждения в филиалах иностранных компаний и в отечественных компаниях продолжала увеличиваться в период 80-х годов. Размер превышения вознаграждения в филиалах иностранных компаний находится в диапазоне от свыше 10 процентов во Франции, Ирландии, Швеции, Соединенном Королевстве и Соединенных Штатах до пикового уровня в размере 134 процентов в Турции 26/. По результатам, в частности, ряда организованных МОТ исследований по вопросам транснациональных корпораций и занятости в Индонезии, Малайзии, Перу и Таиланде представляется весьма вероятным, что в среднем транснациональные корпорации выплачивают, как правило, более высокую заработную плату по сравнению с местными компаниями и в развивающихся странах 27/.

43. Ряд взаимосвязанных факторов объясняет обычно более благоприятные условия вознаграждения в филиалах иностранных компаний по сравнению с местными компаниями. Во-первых, их деятельность, как правило, сосредоточена в капиталоемких отраслях,

/...



требующих высокой квалификации и развитой бытовой деятельности, в которых профессиональный состав работающих зачастую отличается от состава, существующего в отечественных компаниях 28/. Существующие между иностранными и отечественными компаниями различия в размерах, технологии и организации производства особенно ярко выражены в развивающихся странах. Во-вторых, стратегии ориентации на мировой рынок требуют использования дисциплинированных работников, которые смогут удовлетворять нормам контроля качества и выполнять производственные графики, установленные применительно к тому месту, которое иностранная компания занимает в производственной сети. Затраты на снижение рисков производственных ошибок и простоев во многом состоят в предложении желаемым работником привлекательных надбавок для поступления на работу в филиал иностранной компании по сравнению с работой в национальной компании. Такая надбавка, как представляется, будет особенно крупной в странах, где численность квалифицированных рабочих и управляющих невелика. В-третьих, стоящая перед ТНК необходимость создания для перспективных сотрудников сравнительно благоприятных условий вознаграждения, профессиональной подготовки и работы наиболее ярко выражена в тех случаях, когда предпочтение в принимающей стране отдается отечественным компаниям перед иностранными. В-четвертых, в силу своего положения транснациональные корпорации в определенной степени должны предлагать выгодные условия вознаграждения, социального обеспечения и работы в целях предотвращения любой возможной национальной или международной критики в связи с теми стандартами занятости, которые они применяют. И, наконец, крупные размеры многих филиалов иностранных компаний по сравнению с менее крупными отечественными компаниями делают их более подверженными организованной деятельности профсоюзов и тому давлению, которое профсоюзы оказывают на них в целях соблюдения национального законодательства и практики в области охраны прав трудящихся 29/.

44. Хотя транснациональные корпорации выплачивают местную надбавку своим работникам в развивающихся странах, в размерах вознаграждения в развивающихся и развитых странах все же сохраняется ощутимый разрыв. Так, например, данные о ТНК, базирующихся в Соединенных Штатах, свидетельствуют о том, что средний размер вознаграждения в филиалах таких компаний в развивающихся странах составляет примерно две трети среднего вознаграждения в материнских компаниях в сфере услуг и 30 процентов в обрабатывающем секторе. Это также свидетельствует о том, что транснациональные корпорации как группа используют относительно высококвалифицированную рабочую силу в сервисном секторе в развивающихся странах, однако, как правило, нанимают менее квалифицированных рабочих в обрабатывающем секторе 30/.

45. Важно подчеркнуть, что низкий уровень заработной платы сам по себе не может быть достаточным условием для привлечения стабильных иностранных инвестиций в отсутствие других условий, таких, как подходящая инфраструктура и качество трудовых ресурсов, позволяющих обеспечить относительно высокую производительность и эффективную организацию производства в филиалах. Огромные различия в номинальной стоимости рабочей силы в развитых и развивающихся странах в значительной степени компенсируются существующими между ними различиями в производительности труда. Таким образом, удельная стоимость рабочей силы в отличие от номинальной заработной платы является более или менее одинаковой (таблица 13).

Таблица 13. Почасовые ставки заработной платы и индекс удельной себестоимости a/ в международной швейной промышленности, 1987 и 1992 годы

Страна/район	Средняя почасовая заработная плата, включая расходы на социальное обеспечение, 1992 год		Индекс удельной себестоимости <u>a/</u>				Изменения, 1985-1992 годы (в процентах)	Предполагаемая производительность, 1992 год
	Немецкие марки	Доля в процентах <u>b/</u>	1992 год	Доля в процентах <u>b/</u>	1987 год	Доля в процентах <u>b/</u>		
<b>Развитые страны</b>								
Австрия	18,14	66	485	75	422	82	15	100
Дания	28,71	105	707	110	591	115	20	100
Франция	15,81	58	481	75	410	80	17	95
Германия	27,30	100	645	100	512	100	26	100
Италия (север)	27,77	102	652	101	553	108	18	100
Италия (юг)	18,53	68	521	81	..	..	..	90
Португалия	6,00	22	276	43	171	33	61	85
Испания	0,44	38	385	60	278	54	38	90
Швейцария	25,06	92	625	97	499	97	25	100
Турция	5,50	20	291	45	206	40	41	80
Соединенное Королевство	13,77	50	409	63	285	56	44	100
Соединенные Штаты	11,92	44	548	85	381	74	44	90
<b>Развивающиеся страны/районы</b>								
Доминиканская Республика	0,94	3	208	32	..	..	..	70
Гонконг	5,25	19	253	39	227	44	11	90
Индия	0,52	2	204	32	..	..	..	40
Ямайка	1,27	5	191	30	..	..	..	72
Малайзия	1,44	5	187	29	..	..	..	65
Мексика (пограничные с Соединенными Штатами районы)	2,53	9	239	37	..	..	..	70
Марокко	1,81	7	219	34	212	41	3	70
Шри-Ланка	1,54	6	251	39	217	42	16	65

Страна/район	Средняя почасовая заработная плата, включая расходы на социальное обеспечение, 1992 год		Индекс удельной себестоимости <u>а/</u>				Изменения, 1985-1992 годы (в процентах)	Предполагаемая производительность, 1992 год
	Немецкие марки	Доля в процентах <u>б/</u>	1992 год	Доля в процентах <u>б/</u>	1987 год	Доля в процентах <u>б/</u>		
Китайская провинция Тайвань	5,74	21	278	43	..	..	..	85
Тунис	2,66	10	225	35	206	40	9	75
Вьетнам	0,42	2	181	28	..	..	..	50
<b>Страны с переходной экономикой</b>								
Чехословакия	1,72	6	169	26	..	..	..	80
Восточные земли Германии	0,96	4	186	29	..	..	..	30
Польша	1,87	7	195	30	..	..	..	70
Словения	3,33	12	229	36	..	..	..	80

Источник: R. Jungnickel, "Globalization and the international division of labour: the role of technology and wage costs", in W. Sengenberger and D. Campbell, eds., New International Divisions of Labour: Globalization and the Location of Work (Geneva, International Institute for Labour Studies, Forum Series No. 3, forthcoming).

а/ Сумма накладных и переменных издержек производства (включая транспортировку) на минуту стандартного времени обработки. Для всех стран принята типовая фабрика среднего размера, использующая технологию производства среднего уровня и субподряд. Различия в производительности обусловлены национальными особенностями.

б/ Германия = 100.

46. Хотя транснациональные корпорации в целом предлагают более прогрессивные условия вознаграждения и работы сотрудникам из принимающих стран по сравнению с отечественными компаниями, их поведение по отношению к работникам не во всем можно считать безупречным. Одной из наиболее противоречивых областей в производственных отношениях ряда транснациональных корпораций является, в частности, соблюдение ими принципов свободы ассоциации и права на организацию и заключение коллективных договоров. Хотя грубые нарушения этих принципов довольно редки, может быть выявлен широкий круг проблем: стремление транснациональных корпораций воспрепятствовать созданию и деятельности рабочих советов; использование неявных средств и методов удержания от вступления в профсоюзы; поощрение деятельности профсоюзов материнской

компании; и ограничения на доступ руководителей профсоюзов принимающей страны к информации головной компании и к руководителям материнской компании в стране базирования 31/. Профсоюзы, особенно в развивающихся странах, также жалуются на то, что зачастую транснациональные корпорации, действующие в их странах, не уведомляют должным образом об изменениях в своих операциях 32/.

47. Острота этих проблем различается в зависимости от организационных рамок рынка труда в той или иной стране. Как правило, ТНК стремятся приспособить свою политику в области труда к нормативным положениям и практике принимающей страны. В целом проблемы производственных отношений и проблемы соблюдения минимальных трудовых норм имеют более острый характер в развивающихся странах. Кроме того, с учетом жесткой конкуренции за прямые иностранные инвестиции правительства этих стран могут быть склонны предлагать видимые и невидимые уступки в социальной и трудовой сферах в качестве стимула для привлечения иностранных инвесторов и создания чрезвычайно необходимых рабочих мест 33/. Это является подлинной дилеммой в области политики для развивающихся стран, которые стоят перед необходимостью создания рабочих мест и повышения трудовых стандартов, не теряя при этом своего места на рынке инвестиций.

48. Еще одна проблемная область связана с качеством занятости на небольших формально независимых предприятиях, базирующихся в развивающихся странах, которые выполняют роль подрядчиков в сложной сети международных межфирменных отношений и деятельность которых в конечном счете определяется производителями, покупателями или сбытовыми агентами в промышленно развитых странах. Такие механизмы весьма распространены в широком спектре отраслей легкой промышленности экспортной ориентации, таких, как текстильная и швейная промышленность, бытовая электроника, производство игрушек, обуви и спортивных товаров. Они имеют растущую значимость в быстро развивающихся странах региона Восточной Азии в частности. Поскольку транснациональные корпорации находятся в верхней части этой структуры субподрядных отношений и поэтому так или иначе участвуют в ней, некоторые корпорации, например "Леви Штраус", принимают жесткие стандарты, регулирующие выбор иностранных субподрядчиков, которые обязаны соблюдать требования корпораций в отношении соблюдения прав рабочих, например неиспользования детского труда или физического наказания работников.

49. Вместе с тем широко распространенная озабоченность в связи с неудовлетворительными условиями работы в компаниях-субподрядчиках во многих случаях является отчасти неоправданной. Хотя качество занятости в рамках субподрядных отношений в развивающихся странах обычно не отвечает стандартам формального сектора, а на низших уровнях структуры субподрядных отношений зачастую является крайне низким, такая занятость в целом имеет жизненно важное значение для создания возможностей получения дохода и профессиональной подготовки, позволяющих работникам, не имеющим достаточных возможностей для трудоустройства, вырваться из тисков в противном случае неизбежной нищеты. Поскольку такие механизмы ведут к накоплению человеческого капитала, как управляющим, так и работникам в компаниях-субподрядчиках идет на пользу стремление филиалов иностранных компаний обеспечить соблюдение и подготовку по вопросам контроля качества и своевременного выпуска продукции. Этот производственный симбиоз транснациональных корпораций и их поставщиков особенно характерен для усилий филиалов японских компаний по воспроизводству за границей субподрядных механизмов страны базирования 34/.

50. Третья область, вызывающая повсеместное беспокойство в связи с условиями занятости в рамках деятельности транснациональных корпораций, связана с особыми экспортными зонами. С учетом преобладания сборочных операций в текстильной, швейной и электронной промышленности создаваемые рабочие места связаны в первую очередь с использованием неквалифицированного и полуквалифицированного труда. Среди рабочих этих зон на долю молодых женщин приходится в среднем около 70 или более процентов, хотя в ряде особых экспортных зон их доля начала уменьшаться. Динамика занятости в зонах являет собой неоднородную картину, что отражает ограниченные и неравные возможности в доступе к качественным рабочим местам во многих развивающихся странах. Условия труда в этих зонах включают сверхурочную работу и работу в ночное время, а показатель текучести зачастую значительно выше, чем в отечественных компаниях. Кроме того, ограничены деятельность профсоюзов, гарантированность рабочих мест, возможности профессиональной подготовки и повышения квалификации, а обратные связи с экономикой принимающей страны практически отсутствуют. Вместе с тем имеющиеся данные также свидетельствуют о том, что заработная плата - с учетом поправки на разницу в численности мужчин и женщин (которая указывает на то, что ТНК в сколь-нибудь значительной степени не способствуют обеспечению равенства мужчин и женщин), - как правило, несколько превышает уровень заработной платы за сопоставимую работу в принимающей стране 35/. Оборудование рабочих мест также, как правило, является более совершенным по сравнению с местными компаниями за пределами зон, что указывает на возможность более эффективного обеспечения соблюдения норм охраны здоровья и защиты от производственных аварий. Наконец, следует помнить о том, что работа в особых экспортных зонах создает возможности, какими бы незначительными они ни были, для трудоустройства лиц, не имеющих никакого иного выхода.

С. Интегрированное международное производство и количество, качество и географическое распределение рабочих мест

51. Основные факты и тенденции, обобщенные в предыдущих разделах настоящей главы, отражают главным образом типичные структуры, связанные со стратегиями создания самостоятельных филиалов и простой интеграции, которые традиционно проводятся ТНК и которые по-прежнему характерны для значительной доли их операций. Наблюдаемая в последние годы тенденция перехода ТНК к более сложным корпоративным стратегиям и формирование систем интегрированного международного производства имеют значительные потенциальные последствия для количества, качества и географического распределения рабочих мест, создаваемых этими корпорациями. Следует отметить, что стратегия перехода к такой углубленной интеграции, как представляется, в наибольшей степени характерна в настоящее время для крупных компаний, действующих уже в течение многих лет. Однако на эти же компании приходится значительная доля общей численности занятых в зарубежных филиалах.

52. Что касается количественных аспектов воздействия, то переход к интегрированному международному производству может сопровождаться общим сокращением показателей прямой занятости, исчисленной на уровне компаний, по мере структурной реорганизации компаниями своей деятельности и своих взаимоотношений с филиалами в целях повышения эффективности в рамках всей производственной системы (например, если объем производства компании является неизменным при снижении удельной себестоимости). Другой фактор, оказывающий понижательное воздействие на показатель прямой занятости, может возникнуть в связи с внедрением новых методов организации труда, т.е. методов "экономного производства" 36/ или в связи с применением передовых промышленных технологий в традиционных производственных процессах.

/...

Интегрированные стратегии могут обеспечить более быстрое распространение таких организационных и технологических нововведений, приводящих к вытеснению рабочей силы, в результате усиления взаимозависимости между филиалами, поскольку "наилучшая практика" организации труда должна распространяться в рамках всей корпоративной системы, с тем чтобы частные элементы системы не создавали проблемы для общей системы. Третий фактор, воздействующий на показатель прямой занятости, может возникнуть в том случае, если корпорация, перекраивая свою внутрифирменную организацию корпоративных функций, заменяет операции, которые она производила своими силами, механизмами межфирменной кооперации и субподряда. Поэтому интегрированное международное производство может быть связано не только с общим сокращением показателя прямой занятости, но и с увеличением числа рабочих мест, косвенно создаваемых в компаниях субподрядчиков и внешних поставщиков.

53. Здесь важно подчеркнуть, что интегрированные стратегии сами по себе не подразумевают сокращения уровня занятости в рамках ТНК. Неблагоприятные последствия для текущего уровня занятости может иметь скорее переход к таким стратегиям в рамках проводящих эти стратегические преобразования компаний, действующих уже в течение многих лет. Новым компаниям, с самого начала проводящим интегрированные стратегии, не нужно изменять структуру имеющихся у них активов.

54. Интеграция производства между филиалами и создание разнообразных межфирменных связей могут оказать неоднозначное воздействие на качественные аспекты занятости. В частности, можно выделить три случая возможного воздействия углубленной интеграции на качественные аспекты занятости:

а) во-первых, усиление интеграции означает усиление взаимозависимости между прежде разрозненными или относительно самостоятельными сегментами рабочей силы, закрепленными за различными производственными подразделениями в рамках компании. Результатом определенного сближения аспектов трудовых соглашений среди географически рассредоточенных филиалов может стать, например, соответствие методов организации труда и производственного календарного планирования общекорпоративным критериям и требованиям. В этом смысле важнейший элемент интегрированного международного производства состоит в том, что выпускаемая каждым филиалом продукция служит вводимым ресурсом для других подразделений системы. Производственное календарное планирование на трансграничной основе в гораздо большей мере является процессом, приводимым в действие внутренними факторами, нежели производственные операции самостоятельных филиалов, обслуживающих потребности того или иного национального рынка. Это особенно ясно проявляется в случае вертикальных межфирменных связей при производстве продукции "точно к намеченному сроку". Например, высказывалось предположение, что результатом межфирменной зависимости может стать ограничение самостоятельности рабочих советов немецких компаний, обладающих полномочием принимать решения совместно с администрацией <sup>37/</sup>. Однако та же увязка графиков основного производственного процесса будет предположительно распространяться на географически рассредоточенные филиалы в рамках глобальной производственной сети компании. Можно ожидать определенного ограничения местной самостоятельности в вопросах определения темпов работы и производства. Например, филиппинский филиал одной из электронных компаний является единственным в мире производителем компонента, используемого внутри глобальной производственной сети этой компании. Производственные графики этого филиала часто корректируются в течение рабочего дня;

b) другим следствием повышения степени интеграции является возможная тенденция к сближению отдельных качественных аспектов занятости в рамках ТНК 38/. Качество вводимых ресурсов будет зависеть не только от физических факторов, но и во все большей мере от профессиональной подготовки и организации людских ресурсов. Если компании придадут все большее значение не только временному, но и качественному аспекту конкретных вводимых ресурсов в рамках своих интегрированных производственных систем на внутрифирменном и межфирменном уровнях, одним из результатов может быть более широкое распространение стратегий, основанных на "наилучшей практике", с благоприятными последствиями для качественных аспектов занятости;

c) наконец, при проведении стратегий интегрированного производства роль филиалов все меньше соответствует традиционному представлению о структуре взаимоотношений между материнской компанией и филиалом 39/. Одним из важных вопросов, связанных с качественными аспектами занятости, является место конкретного филиала в цепочке создания добавленной стоимости в рамках компании. Как отмечалось выше, на некоторые филиалы может возлагаться ответственность за производство конкретного вида товара или выполнение конкретной функции, создающей добавленную стоимость, в рамках компании в целом. Вследствие укрепления их роли и положения для этих филиалов или для филиалов, специализирующихся на производстве конкретного вида товара или выполнения конкретной функции, скорее всего будет характерно создание более качественных рабочих мест и обеспеченность работой в долгосрочной перспективе. Другой связанный с этим момент состоит в том, что интегрированное производство может сопровождаться децентрализацией видов деятельности, создающих добавленную стоимость, которые традиционно базировались в материнской компании или в штаб-квартире, например научных исследований и опытно-конструкторских разработок 40/. Одно из последствий заключается в том, что компании с высокой степенью интеграции международного производства могут размещать наиболее важные функции (и связанные с ними высококачественные рабочие места) там, где их выполнение представляется наиболее прибыльным, передавая тем самым операции, производимые материнской компанией в стране базирования, филиалам в других странах 41/.

55. В самом деле, большая степень рассредоточения операций ТНК является важнейшим критерием, отличающим интегрированное международное производство от других видов стратегий ТНК. Растущее количество операций и функций может размещаться там, где имеются необходимая рабочая сила и инфраструктура, в результате чего расширяется диапазон потенциальных рабочих мест в зарубежных филиалах. Даже различные виды услуг, которые прежде не могли относительно свободно обращаться на рынке, в настоящее время включены в систему электронного разделения труда, при которой географическая близость к пользователям больше не имеет значения 42/. Так, по мере того, как людские ресурсы, представляющие собой "создаваемые активы", начинают постепенно преобладать в глобальной конкурентной борьбе над такими соображениями, связанными с реальными активами, как близость к основным производственным мощностям и потребительским рынкам, скорее всего произойдет еще больший отрыв производства от потребления и еще больше увеличится степень транснационального рассредоточения отдельных видов деятельности, создающих добавленную стоимость.

56. Важным фактором, стимулирующим перемещение многих рабочих мест в рамках ТНК из развитых в развивающиеся страны, является быстрое повышение качества рабочей силы во многих из последних стран, а также сохранение в этих странах в целом низкого уровня заработной платы и пособий. Например, сопоставляя численность выпускников

/...

университетов, можно отметить, что Китай и Бразилия занимают третье и пятое места в мире по числу выпускников факультетов естественных наук, а Бразилия, Китай, Мексика, Республика Корея и Филиппины стоят, например, впереди Франции и Соединенного Королевства по числу подготовленных инженеров 43/. При таких условиях ТНК размещают в развивающейся стране технологические и управленческие операции, что в сочетании с наймом высококвалифицированных местных служащих и рабочих обеспечивает повышение производительности и значительные сравнительные преимущества при минимальных затратах труда по сравнению с затратами труда в условиях развитой страны. Для иллюстрации на диаграмме 1 показан уровень заработной платы в Мексике в сопоставлении с таким выигрышем в производительности.

57. Однако исходя из современных тенденций, представляется, что перераспределение рабочих мест в процессе интегрированного международного производства сосредоточено главным образом на региональном уровне. На сегодняшний день наиболее ярким примером перемещения рабочих мест является внутрорегиональное распределение видов деятельности, создающих добавленную стоимость, между развитыми и расположенными поблизости от них развивающимися странами или бывшими странами с централизованно планируемым хозяйством. Как говорилось выше, растущий качественный уровень рабочей силы в некоторых развивающихся странах и странах с переходной экономикой является важным фактором более широкого географического рассредоточения деятельности и занятости в рамках ТНК. На сегодняшний день эти региональные связи представляются более заметными, чем межрегиональные механизмы инвестирования и занятости, что свидетельствует о сохраняющемся значении географической близости основного капитала к потребительским рынкам для многих видов операций в рамках этих компаний.

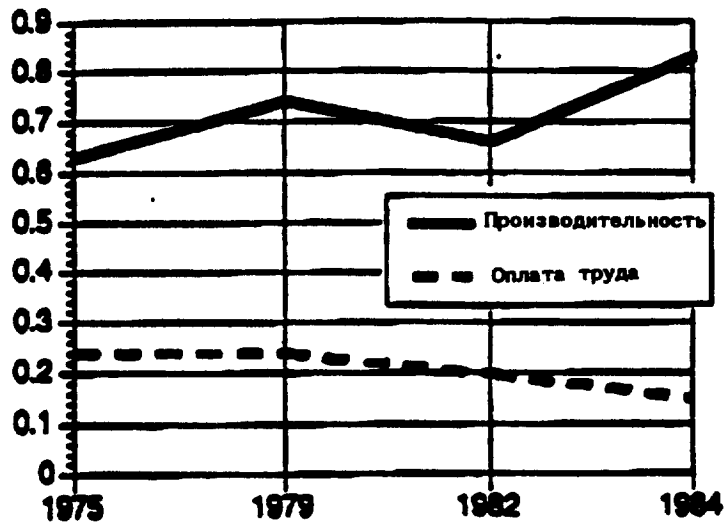
### III. РАСТУЩАЯ ВЗАИМОЗАВИСИМОСТЬ РЫНКОВ ТРУДА

58. Несколько вопросов заслуживают внимания в связи с последствиями растущей степени транснационализации в целом и складывающимися тенденциями к созданию интегрированного международного производства в частности для мировых рынков труда. Первый вопрос - рассредоточение глобальных систем производства. Второй вопрос - тенденция к углублению специализации на рассредоточенных рынках труда под действием различных форм интеграции. Третий вопрос - возможные последствия этих тенденций для самостоятельности национальных рынков труда и воздействие трансграничной интеграции на их структуру.

59. Прямые иностранные инвестиции распределяются между странами неравномерно, хотя они имеют, как правило, более рассредоточенную структуру, чем структура самой международной торговли 44/. Как отмечалось выше в настоящем докладе, важным фактором определения географической структуры ПИИ является доступ на конечные рынки. Однако новые интегрированные стратегии предусматривают больший отрыв производства от потребления, и в этом смысле они предполагают большее географическое рассредоточение в рамках глобальной системы производства, чем в том случае, если бы последнее регулировалось иностранными инвестициями, направленными на освоение рынков, или одной лишь международной торговлей на коммерческих условиях.



Диаграмма 1. Электронная промышленность Мексики: производительность и оплата труда в сопоставлении с аналогичными показателями в Соединенных Штатах за отдельные годы, 1975-1984 годы



Источники: H. Shaheen, "The NAFTA, a social charter, and economic growth" в R. Belous and J. Lemo, eds., NAFTA or a Model of Development: The Benefits and Costs of Merging High and Low Wage Areas (Washington D.C., National Planning Association, 1993).

60. По-видимому, углубление специализации рынков труда происходит также постольку, поскольку интегрированные филиалы участвуют лишь в определенных видах деятельности, составляющих глобальную стоимостную цепочку компании, и поскольку стратегические активы, поиск которых ведут в настоящее время интегрированные производители, включают большую долю человеческого капитала, т.е. являются создаваемыми активами. Оба эти фактора могут оказать существенное влияние на структуры географических преимуществ в рамках компании и ее сети филиалов и неассоциированных подразделений, а также на межстрановом уровне. Поскольку преимущества, заключенные в человеческом капитале, не просто являются объектом поиска основных компаний, но и отчасти воплощаются ими в форме организационных и управленческих нововведений, существует по крайней мере вероятность того, что интегрированное в международном масштабе производство может усилить сегментацию рабочей силы на национальных рынках труда, способствуя при этом трансграничному сближению заработной платы и других условий для представителей определенных профессий или отраслей. Более того, формирующаяся структура интегрированного международного производства может усилить различия между некоторыми основными видами деятельности и занятиями, которые рассредоточены в рамках всей международной системы производства, и (особенно с развитием вертикальных межфирменных производственных связей) растущим числом вспомогательных рабочих мест, которые менее стабильны и являются менее высокооплачиваемыми, чем основные рабочие места 45/.

61. Наконец, автономность системы регулирования национального рынка труда или системы социального обеспечения может быть в определенной мере подорвана процессом трансграничной корпоративной интеграции посредством ПИИ. Дело в том, что ТНК в настоящее время обладают большей свободой размещать свою деятельность в тех районах, где имеется надлежащее сочетание качества и затрат. С точки зрения интегрированного международного производителя географически удаленные рынки труда ведут прямую конкурентную борьбу за одни и те же рабочие места. Автомобильная компания, желающая реорганизовать свою сеть филиалов, возможно, сочтет целесообразным заменить капитальное оборудование в одном из своих филиалов, максимально увеличить недельный показатель продолжительности эксплуатации оборудования и, пожалуй, добавить третью ежедневную рабочую смену. Делая выбор между различными филиалами в различных странах, компания может обнаружить, что нормы, регулирующие продолжительность эксплуатации, существенно различаются по странам. Какая из стран окажется наиболее подходящей для внедрения предлагаемых изменений в организации труда и производства, в какой из трех стран режим рынка труда окажется наиболее гибким? В этом смысле условия рынка труда могут сильно различаться по странам. Даже среди развитых стран наблюдаются существенные различия между системами социального обеспечения и социальной защиты, которые влияют на рабочую силу. Неудивительно, что различия между развитыми и развивающимися странами гораздо значительнее. Политика и правила, действующие в отношении местного рынка труда, могут позитивно или негативно сказаться на привлекательности или "преимущество" конкретного района.

62. Ослабление автономности национальной политики в социальной сфере и в сфере труда следует рассматривать в более широком контексте глобализации. В целом, национальные институты стали в большей степени подвержены влиянию международных экономических тенденций. Например, выраженные некоторыми опасения по поводу соглашения о создании североамериканской зоны свободной торговли связаны не только с тем, что результатом соглашения может стать потеря рабочих мест в Соединенных Штатах, но и с тем, что доступ низкооплачиваемой неорганизованной рабочей силы растущей квалификации на североамериканский рынок может оказать дополнительное

понижительное воздействие на условия труда и уровень жизни в Соединенных Штатах 46/. Аналогичные опасения высказываются в Западной Европе в отношении Центральной и Восточной Европы 47/. Снижение эффективности забастовок и трудовых конфликтов в Соединенных Штатах также связывается некоторыми наблюдателями с усилением интернационализации экономики 48/.

63. Учитывая существующие различия между условиями функционирования рынков труда, а также местной политикой и правилами, касающимися рабочей силы, встает вопрос о том, не окажет ли интегрированное международное производство с его расширенными возможностями географического выбора дальнейшего понижительного воздействия на социальные и трудовые нормы в условиях конкурентной борьбы местных рынков за свою долю международного производства. В связи с этим процессом возникает принципиальный вопрос, может и должно ли регулирование социальной политики на международном уровне свести к минимуму такую конкуренцию в области социальной политики и сопряженные с ней социальные издержки (см. также вставку 2).

#### IV. ВЫВОДЫ

64. Недавний всеобщий рост безработицы в контексте растущей глобализации экономической деятельности в мире заставил руководителей стран уделить определенное внимание роли ТНК в создании, перемещении и распределении рабочих мест. Хотя основные факторы, определяющие нынешние проблемы в области безработицы, связаны с макроэкономическими и структурными диспропорциями в развитых странах и ресурсной и технологической ограниченностью развивающихся стран, ТНК как одна из основных движущих сил транснационализации мировой экономики оказывают по многим направлениям влияние на количество и качество имеющихся во всем мире рабочих мест и на их географическое распределение.

65. В целом численность непосредственно занятых в ТНК во всем мире составляет, по оценкам, около 73 миллионов человек, а число рабочих мест, косвенно созданных ТНК, составляет по меньшей мере аналогичную величину. Львиная доля такой занятости приходится на развитые страны. Из общей численности непосредственно занятых в ТНК приблизительно 12 миллионов человек работают в зарубежных филиалах в развивающихся странах. Хотя в этом общем вкладе ТНК в увеличение занятости совокупная рабочая сила в странах развивающегося мира составляет ничтожно малую долю, наемные работники в зарубежных филиалах составляют внушительную часть занятых в обрабатывающей промышленности в ряде развивающихся стран и, в частности, значительную долю занятых в современных отраслях экономики.

66. В конце 80-х годов происходило заметное расширение международной деятельности ТНК, что непосредственно выразилось в удвоении суммарного стоимостного объема ПИИ в мире в период 1985-1990 годов. Увеличение оттока ПИИ сопровождалось ростом числа занятых в зарубежных филиалах ТНК из основных промышленно развитых стран. Тем не менее общая численность занятых в ТНК в мире в указанный период не претерпела особых изменений в количественном отношении в силу ряда факторов, в том числе медленного роста занятости в ТНК в их странах базирования, передачи права собственности вместо вложения капитала в создание новых предприятий за границей и миграции ПИИ в сферу услуг. В последнее время с увеличением притока ПИИ в развивающиеся страны растет вероятность дальнейшего увеличения числа рабочих мест, создаваемых ТНК в развивающихся принимающих странах.

## Вставка 2. К вопросу о социальном демпинге

Тема "социального демпинга" поднимается в ходе дискуссий по вопросу о расширении международной торговли и ПИИ и связана с опасениями по поводу того, что общезкономические нормы, особенно в сфере труда, могут деградировать в результате углубления международной экономической интеграции. Являясь очевидным развитием понятия "демпинга" в международной торговле (когда товары продаются на мировых рынках по ценам, намного ниже их справедливой рыночной цены) "социальный демпинг", по-видимому, означает аналогичное "несправедливое" использование труда в целях конкуренции. Классическим примером является продажа на мировых рынках товаров, произведенных в нарушение международных трудовых норм, например в случае использования подневольного или детского труда при производстве одежды, которая затем продается на международных рынках по "демпинговым" ценам.

Поскольку ТНК, проводящим стратегии интегрированного международного производства, проще размещать свою деятельность в районах с надлежащим сочетанием рыночных возможностей, затрат и качества рабочей силы, их иногда подозревают в социальном демпинге. В то же время на роль интегрированного производителя, как представляется, больше всего подходят компании, являющиеся центром непрерывного профессионального роста, т.е. компании, где создаваемые активы, например обеспеченность конкретными людскими ресурсами, не менее важны, чем реальные активы; иными словами, проводящие такие стратегии ТНК (особенно более заметные компании) будут прежде всего заинтересованы в наличии квалифицированной рабочей силы, получающей приличную заработную плату и работающей в удовлетворительных условиях. Социальный демпинг в любом строгом смысле этого понятия вряд ли станет результатом интегрированного международного производства. С другой стороны, менее заметные компании, проводящие стратегии простой интеграции, в частности кооперации производства, могут руководствоваться иными интересами и, следовательно, использовать иную трудовую практику. В любом случае определение наличия социального демпинга потребует установления критериев для выявления случаев, когда рабочая сила используется для получения несправедливых конкретных преимуществ в нарушение международно признанных основных прав трудящихся, а также установленных правовых норм. Образец для международной защиты основных прав трудящихся уже существует в виде свода международных трудовых норм, утвержденных представителями предпринимателей, рабочих и правительств разных стран мира в течение 75 лет с момента создания Международной организации труда. Проблема состоит в том, что, хотя трудовые нормы разработаны на международном уровне, их принятие и соблюдение зависит от готовности отдельно взятых стран.

В последние годы возрастал интерес к вопросу международного социального регулирования. Так, проводится ряд инициатив ограниченного масштаба, а другие инициативы являются предметом активного обсуждения. Их диапазон широк: от разработки обязательной "социальной клаузулы" в рамках ГАТТ, добровольных кодексов поведения на международном, отраслевом уровне и на уровне отдельных компаний до оказания активного содействия и предоставления стимулов странам, стремящимся к повышению своих социальных норм. Под действием острой международной конкуренции в сфере международного производства ТНК, а также в сфере торговли все же произойдет определенное сближение трудовых доходов и условий труда в разных странах. Остается разработать социальные "правила игры", которые обеспечили бы продолжение экономического роста и развития в сочетании максимальным социальным прогрессом.

67. Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что на агрегированном и отраслевом уровнях показатели заработной платы, условий труда и социального обслуживания рабочей силы, непосредственно занятой в ТНК, в целом выше, чем аналогичные показатели на отечественных предприятиях. Транснациональные корпорации, как правило, сосредоточены в отраслях с высокой наукоемкостью, капиталоемкостью и высокими удельными затратами на организацию сбыта и применяют в рамках отраслей сравнительно более капиталоемкие технологии. Этими структурными факторами, наряду с повышением роли квалификации и качества работы в формировании сравнительных преимуществ, объясняются более благоприятные условия и возможности для работающих в ТНК. Крупные размеры большинства ТНК в сравнении с частными отечественными предприятиями также в целом благоприятствуют созданию профсоюзов и более строгому соблюдению национального законодательства и практики, призванных защищать права трудящихся. Таким образом, ТНК обладают в целом большим и растущим потенциалом для оказания позитивного качественного воздействия на рынки рабочей силы и условия труда в странах базирования и в принимающих странах.

68. Основные факты и тенденции, обобщенные в настоящем докладе, отражают главным образом типичные структуры, связанные со стратегиями создания самостоятельных филиалов и простой интеграции, которые традиционно преобладали в деятельности ТНК и по-прежнему характерны для значительной доли их операций. Наблюдаемый в последние годы переход к более сложным корпоративным стратегиям и формирование системы интегрированного международного производства имеют значительные потенциальные последствия для количества, качества и географического распределения рабочих мест, создаваемых ТНК. Вытекающие из этой тенденции последствия для занятости пока не получили всеобъемлющей оценки при разработке национальной политики ни с точки зрения их многочисленных потенциальных преимуществ, ни с точки зрения сопряженных с ними потенциальных издержек.

69. В целом интегрированное международное производство содействует созданию рабочих мест не столько путем прямого расширения возможностей трудоустройства в краткосрочном плане, сколько путем повышения эффективности географического распределения и укрепления конкурентоспособности, играя роль, аналогичную роли международной торговли, в ускорении роста и, следовательно, в увеличении занятости, содействуя изменению структуры национальной специализации. Отраслевая структура распределения ПИИ особенно наглядно свидетельствует о том, что ТНК обычно пользуются конкретными сравнительными преимуществами, обусловленными превосходством в присущих им технологических и организационных возможностях. В конечном счете эти преимущества могут распространиться на местных производителей в принимающих странах посредством различных побочных эффектов и связей и содействовать появлению или улучшению перспектив экономического роста за счет возросшей конкурентоспособности и эффективности и технологических преимуществ. Конечное воздействие процесса реорганизации промышленности, вызванного деятельностью ТНК, на занятость зависит, помимо прочего, от способности отечественных компаний адаптироваться и пользоваться преимуществами присутствия иностранных филиалов. В развивающихся странах, где такие возможности могут быть незначительными, ТНК могут все же сыграть важную стимулирующую или просветительскую роль, налаживая процесс профессионального обучения и содействуя экономическому развитию. С этой точки зрения нельзя считать, что долгосрочные последствия международного производства ТНК для занятости дают в сумме ноль.

70. Поддержание или привлечение деятельности ТНК в целях сохранения или увеличения числа имеющихся рабочих мест - широко распространенная задача как национальных, так

и местных органов управления в развитых, а также в развивающихся странах. Однако при разработке политики в этой связи следует учитывать сложные факторы, определяющие занятость, и не ограничиваться простыми мерами для привлечения дополнительного притока инвестиций как таковых, а в случае стран базирования - для ограничения оттока инвестиций. В современных условиях роста международной конкуренции и интегрированного международного производства ключевой вопрос политики заключается в том, как привлечь или сохранить виды деятельности, создающие добавленную стоимость, обеспечив при этом максимальный долгосрочный вклад ТНК в увеличение национального производственного потенциала и местного уровня занятости.

71. Для стран, которые являются странами базирования ТНК, интегрированное международное производство означает, что усилия, направленные на поддержание нынешнего уровня занятости и сохранение качественных рабочих мест дома путем ограничения оттока инвестиций, могут принести лишь временные выгоды, которые необходимо соотносить с возможностью потери значительного числа рабочих мест в долгосрочной перспективе, если в процессе этого национальные компании станут менее конкурентоспособными в международном масштабе. Иными словами, странам базирования ТНК, возможно, лучше обеспечивать жизнеспособность своих компаний, стимулируя их делать основной упор на виды деятельности, создающие больший объем добавленной стоимости, а не защищая их ради сохранения занятости ценой превращения их в менее эффективных производителей. Как неоднократно указывалось в настоящем докладе, возможность организации интегрированной деятельности, охватывающей различные географические районы, является одним из важнейших элементов обеспечения эффективности и конкурентоспособности отечественных компаний и, следовательно, их способности создавать долгосрочную занятость. Однако выбор политики и пределы, в которых страна может пытаться влиять на выбор своими компаниями целей эффективности и конкурентоспособности, обеспечивающих долгосрочный экономический рост, зависят от общих условий политики. Трансграничное перераспределение рабочих мест под действием международного производства в целом и интегрированных стратегий в частности может потребовать быстрого регулирования рынка труда, что особенно болезненно в условиях массовой безработицы, когда имеет значение каждое рабочее место. Это бремя может быть максимально ограничено, если, во-первых, все страны будут придерживаться одних правил, т.е. проводить сходную открытую политику в отношении ПИИ, и если, во-вторых, в данной стране проводится весь комплекс политики (включая, помимо прочего, макроэкономическую и социальную политику) в целях обеспечения удовлетворительного уровня занятости и надлежащего уровня жизни.

72. Некоторые из этих соображений давно известны небольшим по размеру странам, а крупные страны, желающие сохранить или привлечь деятельность ТНК, могли бы извлечь из них урок. Небольшие по размеру страны в целом быстро сознают необходимость создания своим отечественным компаниям условий для развития их сети международного производства как средства расширения возможностей для создания значительного числа рабочих мест, особенно высококачественных рабочих мест в стране базирования. Участвуя в конкурентной борьбе за привлечение ПИИ и не имея при этом крупного местного рынка и связанных с этим преимуществ, они в некоторых случаях сосредотачивают усилия на привлечении инвестиций, как внутренних, так и иностранных, в выборочных областях, в которых они обладают возможностями для развития отраслевой специализации. Задача крупных стран, особенно развитых стран с обширными внутренними рынками труда, заключается в развитии широкого круга областей, в которых их рабочая сила могла бы выдерживать конкуренцию в рамках систем интегрированного международного производства компаний, а также в сфере торговли.

73. Расширение диапазона видов деятельности, создающих добавленную стоимость, которые могут быть размещены за границей, и растущая зависимость интегрированных стратегий от создаваемых активов, например высокообразованной и обученной рабочей силы, также означает, что перемещение деятельности создает в целом больше возможностей, в частности возможностей для получения хорошей работы, в принимающих странах, обладающих необходимыми условиями для международного производства. В этой связи повышение качества рабочей силы скорее всего будет основным направлением государственного вмешательства развивающихся, а также развитых принимающих стран, направленного на привлечение ПИИ со значительными потенциальными последствиями для занятости. Создаваемые активы действительно могут контролироваться, по крайней мере в известных пределах, с помощью местной или национальной политики. Однако следует напомнить, что этот контроль может быть необходимым, но не достаточным условием, поскольку избыток высококачественных людских ресурсов, как представляется, становится более привычным явлением в различных географических районах. Кроме того, за исключением особо конкретных нужд, наиболее привлекательным для ТНК представляется сочетание образованной рабочей силы с социальной и физической инфраструктурой, способной обеспечивать высокую производительность и эффективную организацию производства.

74. Привлечение ПИИ не должно являться единственной формой участия в интегрированном международном производстве, учитывая растущее значение разнообразных не прямых форм и межфирменных каналов участия. Может проводиться в жизнь конкретная политика в целях поощрения максимального вклада в увеличение занятости не только со стороны ТНК, которые базируются на местном рынке, но и со стороны ТНК, которые базируются за пределами национальных границ и связаны с местными предприятиями соглашениями о не прямых формах участия. Политика, направленная на расширение местных возможностей обеспечения транснациональной деятельности эффективными и специализированными ресурсами, может оказать значительное воздействие на занятость и содействовать закреплению позиций ТНК на местном рынке.

75. Наконец, поскольку национальные и местные власти в развитых и развивающихся странах ведут борьбу за то, чтобы представить себя наиболее выгодными кандидатами для размещения производства ТНК, растут опасения по поводу того, что такая конкурентная борьба может привести к определенному ограничению автономности национальной политики в социальной области и на рынке труда и оказать понижающее воздействие на социальные и трудовые нормы в странах базирования ТНК или в принимающих странах. Руководителям национальных и международных органов, возможно, необходимо рассмотреть пути и средства максимального ограничения такой направленной на привлечение инвестиций конкурентной борьбы в области социальной политики, принимая при этом позитивные меры для улучшения своей привлекательности, в том числе путем развития своих людских ресурсов.

#### Примечания

1/ European Commission, "Growth, competitiveness and employment", Note for the Council of Ministers (Economy/Finance) on the economic elements of the White Paper (Brussels, 18 November 1993), mimeo.

2/ UNDP, Human Development Report 1992 (New York and Oxford, Oxford University Press, 1992), p. 35.

/...

3/ UNCTAD Programme on Transnational Corporations, World Investment Report 1993: Transnational Corporations and Integrated International Production (United Nations publication, Sales No. E.93.II.A.14), p. 157.

4/ См. Aurelio Parisotto, "Direct employment in multinational enterprises in industrialized and developing countries in the 1980s: main characteristics and recent trends", in Paul Bailey, Aurelio Parisotto and G. Renshaw, eds., Multinationals and Employment: The Global Economy of the 1990s (Geneva, ILO, 1993).

5/ Более полное обсуждение этих стратегий содержится в документе UNCTAD Programme on Transnational Corporations, World Investment Report 1993, op. cit., chaps. V and VI.

6/ UNCTC, Foreign Direct Investment and Transnational Corporations in Services (United Nations publication, Sales No. E.89.II.A.1), p. 114.

7/ См. D. Campbell and R. McElrath, "The employment effects of multinational enterprises in the United States and of American multinationals abroad" (Geneva, ILO, 1990).

8/ На основе крупной выборки ведущих промышленных ТНК. См. Parisotto, op. cit., p. 46. Важно подчеркнуть, что за исключением данных по Соединенным Штатам неполные данные не позволяют дать точной оценки общего числа рабочих мест в ТНК. Общемировые оценки основаны главным образом на выборках из числа ведущих ТНК. Хотя они составляют незначительную долю в общем числе ТНК, на них до последнего времени приходилась крупнейшая доля в общей численности рабочих мест. Поэтому изменение общего числа рабочих мест в крупнейших мировых ТНК имеет очень большое значение.

9/ На трансграничные приобретения приходилось около 57 процентов вывозимых прямых иностранных инвестиций из развитых стран в период 1986-1990 годов. См. UNCTAD Programme on Transnational Corporations, "Trends in foreign direct investment" (E/C.10/1994/2).

10/ Parisotto, op. cit., p. 33.

11/ Хотя Япония занимает второе место, уступая лишь Соединенным Штатам по показателю объема вывозимых прямых иностранных инвестиций, общее число рабочих мест в японских ТНК ниже, чем в ТНК Германии и Соединенного Королевства, а в филиалах меньше, чем в филиалах ТНК Германии. Это, возможно, в некоторой степени отражает организацию производства в крупных японских ТНК, характеризуемую опорой на внешних субподрядчиков, и тот факт, что вывозимые ТНК Японии прямые инвестиции возрастали существенно лишь после 1986 года. Более того, на сектор услуг, в котором производство в филиалах является относительно капиталоемким, приходится гораздо более высокая доля в объеме вывозимых из Японии прямых инвестиций, чем в других развитых странах базирования.

12/ На основе данных, полученных из Industriens Utrednings Institute (The Industrial Institute for Economic and Social Research), Stockholm, and Raymond J. Mataloni, Jr., "U.S. multinational companies: operations in 1991", Survey of Current Business (July 1993).



13/ В долю Европейского сообщества включены лишь прямые иностранные инвестиции, ввозимые из стран, не входящих в Европейское сообщество. См. Parisotto, *op. cit.*, p. 54.

14/ Вместе с тем в Соединенных Штатах (которые в 80-е годы превратились в крупнейшего получателя прямых иностранных инвестиций) наибольшее увеличение доли занятых в филиалах отмечалось в секторе услуг (торговля, страхование и прочие услуги).

15/ OECD, "The impact of foreign investment on domestic economies of OECD countries", DSTI/EAS/IND/WP9 (93)6 (Paris, OECD, 1993).

16/ G. Papaconstantinou, "Globalization and employment: characteristics, trends, and policy issues". Paper presented at the OECD Conference on Technology, Innovation Policy and Employment, Helsinki, 7-9 October 1993.

17/ Parisotto, *op. cit.*, p. 61.

18/ Китай, China Foreign Economic Statistics 1979-1992 и, в отношении 1992 года, заявление министра внешней торговли и экономического сотрудничества на Международной конференции по вопросу о транснациональных корпорациях в Китае, Пекин, сентябрь 1993 года.

19/ Starnberg Institute, "Employment and working conditions in export-processing zones. (ILO, Geneva, 1991) mimeographed. Необходимо отметить, что многие зоны не оправдали ожиданий их создателей с точки зрения привлечения прямых иностранных инвестиций и создания рабочих мест. Эти неудачи объясняются рядом факторов, включая несовершенное планирование; неудобное расположение; недостаточное внимание обеспечению базовой инфраструктуры, например дорог, аэропортов, телекоммуникаций или электроснабжения; и отсутствие эффективной рекламы и руководства. См. UNCTC, The Challenge of Free Economic Zones in Central and Eastern Europe (издание Организации Объединенных Наций, в продаже под № E.90.II.A.27), глава I.

20/ См. Jeffrey Henderson, "Changing international divisions of labour in the electronics industry". Paper presented at the meeting on "New international divisions of labour globalization and the location of work", organized by the New Industrial Organization Programme, International Institute for Labour Studies, ILO, Geneva, 16-17 September 1993.

21/ См. UNCTAD Programme on Transnational Corporations, Small- and Medium-sized Transnational Corporations: Role, Impact and Policy Implications (издание Организации Объединенных Наций, в продаже под № E.93.II.A.15), pp. 115-116.

22/ Полную библиографию по данному вопросу см. N. Jécquier, "Measuring the indirect employment effects of multinational enterprises: some suggestions for a research framework" (Geneva, ILO, 1989).

23/ См. C. Miranda, "The employment effects of multinational enterprises in the Philippines" (Geneva, ILO, forthcoming), and S. Watanabe, "Growth and structural change of Japanese overseas direct investment: for labour and management in host economies", in Bailey, et al., *op. cit.*

24/ Henderson, op. cit., p. 40.

25/ UNCTC, Foreign Direct Investment and Industrial Restructuring in Mexico (издание Организации Объединенных Наций, в продаже под № E.92.II.A.9), p. 86.

26/ OECD, The Impact of Foreign Direct Investment on Domestic Economies of OECD Countries (Paris, OECD, 1993), p. 44.

27/ См. H. Hill, "Multinational and employment in Indonesia" (Geneva, ILO, 1991); Y.S. Yong, "Employment effects of multinational enterprises in Malaysia" (Geneva, ILO, 1988), Aparicio-Veldez Vásquez and J. Benedo, "Efectos de los empresas multinacionales sobre el empleo en el Perú" (Geneva, ILO, 1989); and Atchakov Sibunruang and Peter Brimble, "The employment effects of manufacturing enterprises in Thailand" (Geneva, ILO, 1989).

28/ В 1985 году в Канаде, например, в каждой отрасли обрабатывающей промышленности на иностранные предприятия приходилась более высокая доля непроизводственных рабочих мест по сравнению с канадскими предприятиями. См. M. Bradley Dow and Pradeep Kumar, "Multinational enterprises and employment: The Canadian experience" (Geneva, ILO, 1990).

29/ Например, в 1990 году среднее иностранное предприятие в обрабатывающем секторе было в 14-17 раз крупнее среднего отечественного предприятия в Германии, Японии, Ирландии, Швеции и Соединенном Королевстве. См. OECD, The Impact of Foreign Direct Investment, p. 48.

30/ Анализ данных и обсуждение коренных причин и последствий передачи технологии транснациональными корпорациями в принимающие развивающиеся страны см. UNCTC, The Impact of Foreign Direct Investment, 1989.

31/ См. ILO, "Promotion of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy", Report for the Committee on Multinational Enterprises, GB.254/MNE/1/4, ILO, Geneva, November 1992, pp. 32 and 41. Обследование выполнения в отдельных странах Трехсторонней декларации о многонациональных предприятиях и социальной политике проводится МОТ на трехгодичной основе. Ответы правительств, организаций работодателей и рабочих содержат общую информацию о таких вопросах, как занятость, условия работы, политика и практика в области труда, нормы безопасности и охраны здоровья, профессиональная подготовка и производственные отношения на предприятиях транснациональных корпораций.

32/ Ibid., p. 28.

33/ В особых экспортных зонах, например, льготы могут включать неприменение положений национального законодательства относительно забастовок, закрытия предприятий, процедур примирения, продолжительности работы и выходных дней. См. United States Department of Commerce, Workers' Rights in Export-processing Zones (Washington, D.C., Department of Labour, 1989-90).

34/ Watanabe, op. cit., p. 149.

35/ Вм. Fernando Reyes, Castro y Atahualpa Domínguez, "Zonas francas industriales en la Republica Dominicana: su impacts económico y social" (Geneva, ILO,

/...

1993); Catherine Hein, "Multinational enterprises and employment in the Mauritian export processing zone" (Geneva, ILO, 1988); Wonsun Ho, "Export processing zones in the Republic of Korea: economic impact and social issues" (Geneva, ILO, 1993); M. Sivalingam, and "Export processing zones in Malaysia: economic impact and social issues" (Geneva, ILO, forthcoming).

36/ См. W. Sengenberger and D. Campbell, Beyond Lean Production: Labour Aspects of a New Production Concept (Geneva, International Institute for Labour Studies, 1993).

37/ См. J. Sydow, "Enterprise networks and codetermination: the case of the Federal Republic of Germany", в W. Sengenberger and D. Campbell, eds., Is the Single Firm Vanishing? Inter-Enterprise Networks and Labour Institutions (Geneva, International Institute for Labour Studies, 1992).

38/ См. G. Papaconstantinou, "Globalization and employment: characteristics, trends, and policy issues", paper presented at OECD Conference on Technology, Innovation Policy and Employment, Helsinki, 7-9 October 1993, и S. Frenkel, "Patterns of workplace relations in the global corporation: towards convergence?" (University of New South Wales, 1991), mimeo.

39/ См. J. Hamill, "Employment effects of the changing strategies of multinational enterprises", в Bailey, et al.; и UNCTAD Programme on Transnational Corporations, 1993, op.cit.

40/ См. OECD, The Impact of Foreign Direct Investment.

41/ J. Cantwell, "The relationship between international trade and international production" (Reading, University of Reading, Department of Economics, 1992).

42/ R. Reich, "Who is us?", в Harvard Business Review, 69 (March-April 1991); и J. Arthuis, "Les délocalisations des activités industrielles et de services hors de France", в Problèmes Economiques, No. 2338, 25 August 1993.

43/ W. Johnston, "Global work force 2000: the new world labor market", в Harvard Business Review, 69 (March-April 1991), p. 122.

44/ См. UNCTAD Programme on Transnational Corporations, 1993, op. cit.

45/ См. Sengenberger and Campbell, 1992, op. cit.

46/ См. E. Appelbaum, "Policy levers in a global economy" (Geneva, International Institute for Labour Studies, 1993), mimeo.

47/ См., например, "East Europe threatens even deeper erosion of the West's job base", Wall Street Journal Europe, 9 December 1993, p. 1.

48/ A. Weber, remarks made in an interview with Frank Swoboda, "Strikes fail workers in U.S.: world economy erodes ability to walk out", International Herald Tribune, 16 July 1992, p. 3.

-----