DOI: <http://dx.doi.org/10.21686/2410-7395-2021-1-52-61>

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАН В ГЛОБАЛЬНЫХ ЦЕПОЧКАХ СТОИМОСТИ

К. С. Волкова

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова,
Москва, Россия

Вопрос сверхэксплуатации в развивающихся странах в эпоху глобальных цепочек стоимости (ГЦС) напрямую связан с вопросом о взаимосвязи экономического и социального продвижения стран в ГЦС. Актуальность рассмотрения данной темы обусловлена узкой ее представленностью в научном поле, сохранением низкого уровня жизни рабочей силы в развивающихся странах несмотря на рост производительности труда и переход к производству товаров с более высокой добавленной стоимостью. В данной статье рассмотрены проблемы, с которыми сталкиваются низко- и среднеквалифицированные работники развивающихся стран: крайне низкий уровень оплаты труда, социальная незащищенность и гендерное неравенство. Часто причиной консервации такого положения становится низкая цена товаров, которую устанавливают компании-покупатели, контролирующие ГЦС. Международные организации и СМИ систематически привлекают внимание общественности к данной проблеме, что привело к усилению контроля за условиями труда со стороны головных компаний ГЦС. Тем не менее во многих отраслях положение работников все еще остается неудовлетворительным, что указывает на недостаточность принимаемых в этом направлении мер. По мнению автора, значительное улучшение условий труда затруднительно без участия отраслевых и межотраслевых профессиональных союзов работников.

Ключевые слова. глобализация, заработная плата, социальное продвижение.

ECONOMIC AND SOCIAL UPGRADING OF DEVELOPING COUNTRIES IN GLOBAL VALUE CHAINS

Katerina S. Volkova

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

The issue of overexploitation in developing countries in the era of Global value chains (GVC) is directly related to the question of the relationship between the economic and social upgrading of countries in GVC. The relevance of this topic is due to its narrow representation in the scientific field, as well as the persistence of a low standard of labor force's living in developing countries, despite the growth in labor productivity and the transition to the production of goods with higher added value. This article examines the problems faced by low- and medium-skilled workers in developing countries, including extremely low wages, social insecurity, and gender inequality. Often the reason for the preservation of this situation is the low price of goods, which is set by the purchasing companies that govern the GVC. International organizations and the media systematically attract public attention to this problem, which has led to the establishment of control over working conditions by the parent companies of the GVC. However, in many

industries, the workers' situation is still unsatisfactory, which indicates that the measures taken in this direction are insufficient. According to the author, significant improvement of working conditions is difficult without the participation of industry and inter-industry trade unions of employees.

Keywords: globalization, labor market, social upgrading.

На смену тому времени, когда каждый продукт производился внутри одной страны, пришла эра глобальных цепочек стоимости. Теперь технологические звенья производственной цепи разбросаны по всему миру, в производстве одной единицы товара нередко задействованы десятки стран, включая развитые и развивающиеся страны. Распределение производственных задач, а также прибавочной стоимости между ними неоднородно. Обычно развитые страны занимаются высокотехнологичными и наукоемкими видами деятельности с высокой прибавочной стоимостью, такими как НИОКР, маркетинг, продажи и постпродажный сервис, в то время как развивающиеся страны заняты трудоемкими видами работ внутри ГЦС с более низкой добавленной стоимостью. Такое разделение обусловлено технологическим превосходством развитых стран и низкой ценой рабочей силы в развивающихся.

С одной стороны, принято считать, что участие в ГЦС создает возможности для повышения производительности труда в развивающихся странах и овладения ими новыми технологиями, а следовательно, позволяет перейти к производству товаров с большей добавленной стоимостью. Пример такой модернизации продемонстрировал Китай. С другой стороны, Китай стал скорее исключением, чем общим правилом, так как наиболее современные технологии чаще всего не попадают в эти страны. Дэни Родрик в своем исследовании на примере продвижения африканских стран по цепочке добавленной стоимости развил данный тезис. Он показал, что развивающиеся страны получают разработки «прошлых поколений», что консервирует их отсталое место на мировой арене [16].

При изучении развития страны в ГЦС выделяют два типа роста: экономическое и социальное продвижение. Под экономическим продвижением понимают переход к более высокой стоимости производства, совершенствование технологий, знаний и навыков, а также увеличение выгод или прибыли, получаемых от участия в ГЦС [8]. Социальное продвижение – процесс улучшения прав трудящихся как социальных субъектов и повышение качества условий их труда [4]. Особенный интерес вызывает взаимообусловленность экономического и социального продвижения.

В исследовании, проведенном Международной организацией труда (МОТ), была изучена связь экономического и социального продвижения в четырех максимально диверсифицированных отраслях: анимация, розничная торговля, золотодобыча и электроника [17]. При этом что в каждой из отраслей наблюдался рост производительности труда и некоторые

страны внутри цепочек стоимости имели экономическое продвижение, его прямой связи с социальным продвижением выявить не удалось.

В четырех проанализированных секторах распространены формы занятости, не обеспечивающие защиты прав трудящихся (вслед за авторами мы будем называть их нестандартными). Исследователи выяснили, что в розничных ГЦС поставщикам часто приходится незапланированно сокращать сроки поставок или увеличивать их объем. Это обуславливает потребность такого типа ГЦС в сверхурочном труде и временной занятости. Опрос фирм в развивающихся странах показал, что 36% компаний используют временных или сезонных работников. На электротехнических фабриках в Венгрии, Малайзии и Мексике рабочие в принципе не имеют постоянной занятости, они нанимаются в качестве временных работников и постоянно продлевают свои контракты [18]. Анимационная работа носит проектный характер и часто выполняется фрилансерами. В легальной золотодобывающей промышленности зафиксированы даже случаи использования субподрядчиками принудительного труда. Например, сообщалось, что принудительный труд имеет место на эритрейском золоторудном, медном и цинковом руднике – поставщике канадской горнодобывающей фирмы [10]

Большинство проблем, с которыми сталкиваются работники анимации, электроники, золотодобычи и розничной торговли, связаны с использованием нестандартных форм занятости. В золотодобывающем секторе в ходе операций по предварительной переработке золота нелегальные шахтеры работают как кустари или единоличники; они сталкиваются с тяжелыми условиями труда и отсутствием техники безопасности, широким использованием опасных химических веществ, таких как цианид и ртуть. Это усугубляется тем фактом, что в качестве нелегальных самозанятых работников они не имеют социальной защиты в лице профсоюзов. Рабочие места в индустрии анимации обычно основаны на краткосрочных контрактах, нерегулярном рабочем графике и низкой гарантии занятости [9]. Нерегулярный график работы является основной причиной, по которой работники покидают индустрию анимации. На фабриках – поставщиках одежды для розничных торговых сетей работники, пытающиеся организовать профсоюз или принадлежащие к нему, часто подвергаются насилию [5] или угрозам и увольняются с работы [15. – С. 45, 48]. В электронной промышленности увеличение заработной платы за счет повышения квалификации, как правило, ограничивается работниками, занимающими управленческие и инженерные должности. Такие работники обычно составляют лишь небольшой процент от общей численности рабочей силы в электротехнической промышленности.

Уильям Милберг и Дебора Уинклер проанализировали имеющиеся исследования влияния экономического продвижения на уровень жизни работников, а также выполнили собственные расчеты [13]. В результате

они констатировали отсутствие прямой корреляции между экономическим и социальным продвижением в ГЦС. То есть даже при наличии экономического продвижения страны в ГЦС дополнительная добавленная стоимость, полученная от продвижения, распределялась среди собственников и управляющих компаниями, не улучшая жизнь рядовых работников. Для осуществления социального продвижения, по мнению авторов, необходимо создание и эффективное функционирование соответствующих общественных институтов.

Следует отметить, что рост благосостояния отсутствует не у всех типов работников, а преимущественно у низко- и среднеквалифицированных. Несмотря на развитие современной науки и появление новых технологий, в ГЦС по-прежнему велика роль надомного и низкоквалифицированного труда. Для разных товаров, созданных в ГЦС, доля добавленной стоимости, произведенная работниками без специальных знаний и навыков, варьируется. Наибольший процент такого типа труда наблюдается в сельском хозяйстве и производстве одежды, а наименьший – в сфере ИТ. Полностью низкоквалифицированный труд не исчезает ни в одной сфере, поэтому положение людей, занятых им, представляет интерес для исследователей. В основном работники этих категорий находятся в развивающихся странах и представляют собой наиболее незащищенную прослойку населения. Чаще всего это женщины, дети, мигранты и т. д.

Исследователи Барриентос, Джереффи и Росси рассмотрели условия труда в развивающихся странах и выявили несколько проблем, связанных с трансфером прибавочной стоимости из развивающихся стран в развитые через механизм ГЦС:

- 1) заработные платы низкоквалифицированных работников ниже прожиточного минимума;
- 2) использование детского труда, в том числе на дому;
- 3) сверхдлинный рабочий день, доходящий до 16 часов;
- 4) отсутствие официальных контрактов, а следовательно, социальных гарантий;
- 5) отсутствие техники безопасности, санитарных условий и минимальных технических средств, позволяющих снизить физическую нагрузку на работника [5. – С. 331].

Все указанные проблемы можно свести к проблеме сверхэксплуатации, вызванной низкими закупочными ценами на производимые в развивающихся странах товары. Такой уровень цен делает нерентабельным использование техники и понижает цену рабочей силы до пределов, часто не обеспечивающих даже физиологический минимум современного цивилизованного человека.

Следует отметить, что в производственных ГЦС не последнюю роль играет и гендерный вопрос. На трудоемких участках работы в развивающихся странах женщины занимают большее количество рабочих мест, чем

мужчины. Это объясняется сравнительно меньшей оплатой их труда и культурными особенностями, сложившимися в этих странах в отношении женщин. В секторах, наиболее широко представленных в ГЦС, таких как производство одежды, обуви и электроники, подавляющее большинство работников составляют низкоквалифицированные молодые женщины. Согласно исследованиям, опубликованным в 2017 г., в цветоводческих ГЦС Кении и Уганды женщины составляют 65–75% рабочей силы [11. – С. 31–53]. Причем работают они в основном в пакгаузах, которые предлагают более высокую оплату, чем работа на фермах. В швейном секторе во всем мире женщины также составляют большинство рабочей силы. Например, в Турции в 2008 г. из трех миллионов работников этого сектора два миллиона – женщины. В Бангладеш примерно 80% работников швейной промышленности в том же году представлены женщинами [12]. В секторе рыбоводства Южной Африки женщины составляют 90% рабочей силы в сфере разведения и переработки рыбы, но слабо представлены в управлении предприятиями. Аналогичные тенденции наблюдаются в рыбоводстве в Нигерии и Вьетнаме, производстве таких широко экспортируемых товаров, как какао и кофе в Папуа-Новой Гвинее [21], садоводство в Азербайджане [14] и Афганистане [20]. В цепочке создания стоимости кешью в Мозамбике отсутствие гендерного равенства ограничивает доступ женщин-фермеров к сельскохозяйственным ресурсам, кредитным услугам и рынкам. Несмотря на то что более половины рабочей силы в отрасли – женщины, ни одна из них не занимает руководящих должностей на предприятиях [6]. В колл-центрах Арабской Республики Египет большинство колл-агентов – женщины, в то время как мужчины доминируют на рабочих местах в сегментах с более высокой стоимостью и менеджменте [19]. В Кении женщины широко заняты в сегментах размещения и экскурсионного туризма, но они, как правило, работают в качестве низкоквалифицированных и среднеквалифицированных работников [19. – С. 43–71].

Гендерное неравенство в ГЦС может проявляться не только в виде различной оплаты одинакового труда женщин и мужчин, но и в других формах. Например, культурные особенности воспитания девочек и положение женщин во многих странах ограничивают их доступ к образованию, они занимают более низкие позиции в ГЦС и часто трудоустроены по временным трудовым контрактам, которые не обеспечивают защиту материнства и другие права. Население развивающихся стран сталкивается с тем, что рост участия в ГЦС приносит лишь увеличение количества рабочих мест для женщин, но не улучшает их качества [2]. Египетский исследователь описал данное явление для колл-центров Египта следующим образом: ограниченный доступ женщин к образованию и профессиональной подготовке не позволял им воспользоваться растущим спросом на квалифицированную рабочую силу, связанным с модернизацией экспортной продукции [19].

СМИ часто привлекают внимание общественности к проблеме сверхэксплуатации, стараясь заставить головные компании ГЦС поставить под контроль условия труда на фабриках-поставщиках из развивающихся стран [3]. Многие компании, особенно производители предметов одежды и обуви, быстро отреагировали на публичные обвинения и установили корпоративные стандарты, по которым оценивают поставщиков [7]. Известны различные варианты поддержки компаний-производителей в развивающихся странах со стороны головных фирм ГЦС. В основном это касается подбора и обучения персонала, например, компания Synopsys, одна из ведущих мировых компаний в области разработки и тестирования микросхем, открыла свое подразделение в Армении. Сегодня Synopsys является одним из крупнейших IT-работодателей в стране, с 800 сотрудниками в Ереване, в основном инженерами. С целью подготовки квалифицированных специалистов в области микроэлектроники она инициировала программы бакалавриата, магистратуры и докторантуры как в собственных учебных центрах, так и в пяти армянских университетах [22]. В любом случае подобные инициативы касаются исключительно высоко- и среднеквалифицированных работников, но не затрагивают интересы низкоквалифицированных. Они распространяются до тех пор, пока цена на труд в данной стране значительно ниже, чем в развитых странах, и пока нет риска утечки наиболее современных знаний и технологий. Кроме мер, принимаемых внутри ГЦС, вопросы трудовых прав и обеспечения социальной защиты для низкоквалифицированных работников развивающихся стран поднимают международные организации, такие как МОТ. Тем не менее проблема сверхэксплуатации в развивающихся странах стоит по-прежнему остро. Ручной труд в ряде отраслей остается более выгодным, чем машинное производство. Например, компания Adidas заявила о закрытии двух своих полностью роботизированных заводов в США и Германии и переводе их в Китай [1].

Как мы видим, перенос многих этапов производства и видов услуг из развитых стран в развивающиеся привел к значительному росту участия последних в международной торговле, что теоретически может помочь им сократить технологический и экономический разрыв с развитыми странами. Но эта задача сталкивается с рядом серьезных препятствий. В частности, развивающимся странам, как правило, доступ к наиболее современным технологиям закрыт. В то же время цены на продукцию этих стран поддерживаются на низком уровне, что закрепляет низкую оплату труда и технологическое отставание. Таким образом, в современных условиях остро стоит проблема сверхэксплуатации работников развивающихся стран в рамках ГЦС. Для ее решения необходим активный контроль со стороны международных организаций с обязательным участием в них рабочих развивающихся и развитых стран через механизмы отраслевых и межотраслевых профсоюзов.

Список литературы

1. Adidas закрывает роботизированные заводы в Германии и США // Ведомости : Электрон. журн. – 2019. – URL: <https://www.vedomosti.ru/business/news/2019/11/11/815970-adidas>
2. *Bamber P., Staritz C.* The Gender Dimensions of Global Value Chains. Geneva: International Center for Trade and Sustainable Development. Geneva: International Centre for Trade and Sustainable Development (ICTSD), 2016.
3. *Badham V.* Worker Exploitation: Without an International Minimum Wage, We're all Worth 10 Bucks // The Guardian : Электрон. журн. – 2017. – URL: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2017/may/01/worker-exploitation-without-an-international-minimum-wage-were-all-worth-ten-bucks>
4. *Barrientos S., Gereffi G., Rossi A.* Economic and Social Upgrading in Global Production Networks: A New Paradigm for a Changing World : International Labour Review, 2011.
5. Clean Clothes Campaign (CCC). Living Wage in Asia. – Amsterdam, 2014.
6. *Costa C.* The Cashew Value Chain in Mozambique. With Contributions by Christopher Delgado // Jobs Working Paper 32. – Washington DC: World Bank, 2019.
7. *Farole T.* Making Global Value Chains Work for Workers // World Bank Blogs : Электрон. журн.– 2019. – URL: <https://blogs.worldbank.org/jobs/making-global-value-chains-work-workers>
8. *Gereffi G.* The Global Economy: Organization, Governance, and Development // The Handbook of Economic Sociology. – 2nd ed. – Princeton, NJ : Princeton University Press, 2005.
9. *Hesmondhalgh D., Baker S.* A Very Complicated Version of Freedom: Conditions and Experiences of Creative Labour in Three Cultural Industries // Poetics. – 2010. – Vol. 38. – N 1.
10. Human Rights Watch. Hear no Evil: Forced Labor and Corporate Responsibility in Eritrea's Mining Sector. – New York, 2013.
11. *Kuiper G., Gemählich A.* Sustainability and Depoliticisation: Certifications in the Cut-Flower Industry at Lake Naivasha. – Kenya : Africa Spectrum, 2017.
12. *Kumar R.* Global Value Chains: A Way to Create More, Better and Inclusive Jobs : Jobs Development Blog. – Washington DC : World Bank, 2017.
13. *Milberg W. Winkler D.* Economic and Social Upgrading in Global Production Networks: Problems of Theory and Measurement // Working Paper 4. – Manchester : The University of Manchester, 2010.
14. *Muñoz-Boudet Ana María.* Value Chain Selection: Azerbaijan. South Caucasus Gender Assessment Technical Assistance (P160432) : Report (May). – Washington, DC : International Finance Corporation, 2018.

15. Parakuni G., Ceresna L., Raju A., Ray P., Leffler C. Mind the Gap: How the Global Brands are Not Doing Enough to Ensure a Dignified Life for Workers in the Garment and Electronics Industry in India : Rapport 2. – Oslo : Framtiden i våre hender/Cividep India, 2015.
16. Rodrik D. New Technologies, Global Value Chains and Developing Economies. – Cambridge : National Bureau of Economic Research, 2018.
17. Sectoral Studies on Decent Work in Global Supply Chains: Comparative Analysis of Opportunities and Challenges for Social and Economic Upgrading. International Labour Office, Sectoral Policies Department (SECTOR). – Geneva : ILO, 2016.
18. Salame H. S. Worker Rights Protection in Mexico's Silicon Valley: Confronting Low-Road Labor Practices in High-Tech Manufacturing through Antagonistic Collaboration, Doctoral Thesis Submitted to the Massachusetts Institute of Technology. Massachusetts Institute of Technology, 2011.
19. Staritz C., Reis J. G. eds. Global Value Chains, Economic Upgrading, and Gender: Case Studies of the Horticulture, Tourism, and Call Center Industries : Report 83233 (January). – Washington, DC : World Bank, 2013.
20. Understanding Gender in Agricultural Value Chains: The Cases of Grapes/Raisins, Almonds, and Saffron in Afghanistan : Report 62323-AF (May), Agriculture and Rural Development Unit, Sustainable Development Department, South Asia Region. – Washington, DC : World Bank, 2011.
21. Velu Atidhe, Nebiyeluel Gessese, Ragasa C., Okali C. Gender Analysis of Aquaculture Value Chains in Northeast Vietnam and Nigeria // Agriculture and Rural Development Discussion Paper 44. – Washington, DC : World Bank, 2009.
22. World Development Report 2020 Trading for Development in the Age of Global Value Chains. – Washington : The World Bank Group, 2020.

References

1. Adidas закрывает роботизированные заводы в Германии и США // Ведомости [Adidas Will Close Robotic Factories in Germany and the United States. *Statements*, e-journal, 2019. (In Russ.). Available at: <https://www.vedomosti.ru/business/news/2019/11/11/815970-adidas>
2. Bamber P., Staritz C. The Gender Dimensions of Global Value Chains. Geneva: International Center for Trade and Sustainable Development. Geneva, International Centre for Trade and Sustainable Development (ICTSD), 2016.
3. Badham V. Worker Exploitation: Without an International Minimum Wage, We're all Worth 10 Bucks. *The Guardian*, e-journal, 2017. Available at: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2017/may/01/worker-exploitation-without-an-international-minimum-wage-were-all-worth-ten-bucks>
4. Barrientos S., Gereffi G., Rossi A. Economic and Social Upgrading in Global Production Networks: a New Paradigm for a Changing World, *International Labour Review*, 2011.

5. Clean Clothes Campaign (CCC). Living Wage in Asia. Amsterdam, 2014.
6. Costa C. The Cashew Value Chain in Mozambique. With Contributions by Christopher Delgado. *Jobs Working Paper 32*, Washington DC, World Bank, 2019.
7. Farole T. Making Global Value Chains Work for Workers. *World Bank Blogs*, e-journal, 2019. Available at: <https://blogs.worldbank.org/jobs/making-global-value-chains-work-workers>
8. Gereffi G. The Global Economy: Organization, Governance, and Development. *The Handbook of Economic Sociology*. 2nd ed. Princeton, NJ, Princeton University Press, 2005.
9. Hesmondhalgh D., Baker S. A Very Complicated Version of Freedom: Conditions and Experiences of Creative Labour in Three Cultural Industries. *Poetics*, 2010, Vol. 38, N 1.
10. Human Rights Watch. Hear no Evil: Forced Labor and Corporate Responsibility in Eritrea's Mining Sector. New York, 2013.
11. Kuiper G., Gemählich A. Sustainability and Depoliticisation: Certifications in the Cut-Flower Industry at Lake Naivasha. Kenya Africa Spectrum, 2017.
12. Kumar R. Global Value Chains: A Way to Create More, Better and Inclusive Jobs : Jobs Development Blog. Washington DC, World Bank, 2017.
13. Milberg W. Winkler D. Economic and Social Upgrading in Global Production Networks: Problems of Theory and Measurement. *Working Paper 4*. Manchester, The University of Manchester, 2010.
14. Muñoz-Boudet Ana María. Value Chain Selection: Azerbaijan. South Caucasus Gender Assessment Technical Assistance (P160432), Report (May). Washington, DC, International Finance Corporation, 2018.
15. Parakuni G., Ceresna L., Raju A., Ray P., Leffler C. Mind the Gap: How the Global Brands are Not Doing Enough to Ensure a Dignified Life for Workers in the Garment and Electronics Industry in India, Rapport 2. Oslo, Framtiden i våre hender/Cividep India, 2015.
16. Rodrik D. New Technologies, Global Value Chains and Developing Economies. Cambridge, National Bureau of Economic Research, 2018.
17. Sectoral Studies on Decent Work in Global Supply Chains: Comparative Analysis of Opportunities and Challenges for Social and Economic Upgrading. International Labour Office, Sectoral Policies Department (SECTOR). Geneva, ILO, 2016.
18. Salame H. S. Worker Rights Protection in Mexico's Silicon Valley: Confronting Low-Road Labor Practices in High-Tech Manufacturing through Antagonistic Collaboration, Doctoral Thesis Submitted to the Massachusetts Institute of Technology. Massachusetts Institute of Technology, 2011.

19. Staritz C., Reis J. G. eds. Global Value Chains, Economic Upgrading, and Gender: Case Studies of the Horticulture, Tourism, and Call Center Industries, Report 83233 (January). Washington, DC, World Bank, 2013.
20. Understanding Gender in Agricultural Value Chains: The Cases of Grapes/Raisins, Almonds, and Saffron in Afghanistan, Report 62323-AF (May), Agriculture and Rural Development Unit, Sustainable Development Department, South Asia Region. Washington, DC, World Bank, 2011.
21. Velu Atdhe, Nebiyeluel Gessese, Ragasa C., Okali C. Gender Analysis of Aquaculture Value Chains in Northeast Vietnam and Nigeria // *Agriculture and Rural Development Discussion Paper 44*. Washington, DC, World Bank, 2009.
22. World Development Report 2020 Trading for Development in the Age of Global Value Chains. Washington, The World Bank Group, 2020.

Сведения об авторе

Катерина Сергеевна Волкова
аспирантка кафедры политической экономики и истории экономической науки РЭУ им. Г. В. Плеханова.
Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», 117997, Москва, Стремянный пер., д. 36.
E-mail: kirbireva@ya.ru

Information about the author

Katerina S. Volkova
Post-Graduate Student of the Department of Political Economy and History of Economic Science of the PRUE.
Address: Plekhanov Russian University of Economics, 36 Stremyanny Lane, Moscow, 117997, Russian Federation.
E-mail: kirbireva@ya.ru