

ОБЩИЕ ТЕНДЕНЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ МИРОВОГО РЫНКА ТРУДА

Кудбиев Шерзод Давлятович
Научный соискатель Ташкентский филиал Российского
Экономического университета им. Г.В. Плеханова
E-mail: rea@rea.uz

Аннотация. В статье в теоретическом аспекте рассматриваются особенности мирового рынка, определяющий глобальный спрос и предложения. В экономически развитых странах существует прямая зависимость между уровнем образования и участием в рабочей силе, а также обратная – между уровнем образования и уровнем безработицы. Особый акцент в статье сделан на будущее рынка труда, проблема создания новых рабочих мест.

Ключевые слова. Мировой рынок труда, МОТ, новые рабочие места, фриланс, самозанятость, аутсорсинг, система образования.

Abstract. The article examines in a theoretical aspect the features of the world market, which determines global demand and supply. In economically developed countries, there is a direct correlation between the level of education and participation in the labor force, as well as the opposite between the level of education and unemployment. The article focuses on the future of the labor market, the problem of creating new jobs..

Keywords: World labor market, ILO, new jobs, freelance, self-employment, outsourcing, education system.

Введение

Мировой рынок труда является совокупностью отношений между покупателями и продавцами рабочей силы и рыночной инфраструктурой (органы государственной власти и местного самоуправления, службы занятости, международные организации, кадровые агентства, профсоюзы). Современные процессы на рынке труда обуславливают влияние занятости и безработицы на результаты экономики и определяют судьбы людей. Поэтому, рассматривая аспекты глобального развития мирового рынка труда, необходимо отметить, что рынок труда отражает результаты развития общества.

Мировой рынок труда определяет глобальный спрос и предложение рабочей силы, но пока еще не имеет глобального управления.

Мировой рынок труда формируется экспортом и импортом рабочей силы. При этом все большее число государств привлекает иностранную рабочую силу или направляет трудовых мигрантов за границу. Если в 1970 году в процессы международного трудового обмена были включены 64 страны, то в 1997 году – 105 стран. В 2009 году мировой рынок труда объединял более 3 миллиардов человек, а в 2030 году ожидается, что количество трудовых ресурсов будет составлять четыре миллиарда человек. «К 2025 году количество молодых людей на рынке труда в развивающихся странах превзойдет нынешнее общее количество рабочей силы в промышленно развитых странах. Предполагается, что к 2050 году трудовые ресурсы в наиболее развитых странах останутся примерно на уровне 600 миллионов человек, в то же время ожидается, что в менее развитых странах трудовые ресурсы возрастут с

2,4 миллиарда человек в 2005 году до трех миллиардов в 2020 году и до 3,6 миллиарда в 2040 году. С другой стороны, для многих развивающихся стран характерны молодая возрастная структура и быстрый прирост населения, и это, скорее всего, вызовет расширение трудовых рынков в мире. К 2025 году страны, население которых на 60 процентов или более будет состоять из людей моложе 30 лет, будут почти все расположены в Африке, южнее Сахары.

Результаты исследования

Оценки МОТ демонстрируют стабильность и улучшение положения в сфере занятости в большинстве стран мира с конца 1990-х до конца 2010-х годов. Резкий рост безработицы наблюдался в ходе развертывания глобального финансового кризиса, особенно в развитых странах Европы и Центральной Азии. В 2018 году безработица в среднем составляла девять процентов в развитых странах, достигнув 10 процентов в США и 20 процентов в Испании. МОТ прогнозирует, что 43 миллиона человек, которые потеряли свои рабочие места во время глобального финансового кризиса 2009 года, рискуют надолго остаться без работы. Ненадежные и нестабильные рабочие места в 2009 году составляли от 49 до 53 процентов всех рабочих мест в мире, что в абсолютных цифрах составляет от 1,5 до 1,6 миллиарда человек, которые работают самостоятельно или как неоплачиваемые помощники в семейных хозяйствах.

Направление глобального развития общества постепенно формирует изменения в спросе на человеческие ресурсы на рынке труда. В экономически развитых странах существует прямая зависимость между уровнем образования и участием в рабочей силе, а также обратная – между уровнем образования и уровнем безработицы. Например, в США средний показатель участия в рабочей силе для людей 25-65 лет, которые не имеют среднего образования, составляет 63 процента, со средним образованием – 76 процентов, с высшим образованием – 86 процентов. Уровень безработицы среди лиц, не имеющих среднего образования, составляет 14,1 процента, со средним образованием – 9,4 процента, со степенью бакалавра – 4,9 процента, магистра – 3,6 процента».

Новейшие технологии позволят создать десятки новых специальностей, вернуть к жизни многие устаревшие профессии и уменьшить спрос на существующие. Так, британская исследовательская компания “Fast Future” представила 20 самых перспективных профессий, которые возникнут в 2030 году: специалист по созданию искусственных органов; нано-медик; фермер и скотовод, работающий с генными технологиями; консультант для престарелых; хирург по увеличению памяти; знаток научной этики; космический пилот, архитектор и гид; работник вертикальных ферм; специалист по борьбе с изменением климата; специалист по карантину; работник погодной полиции; виртуальный юрист; менеджер аватаров и виртуальный учитель; разработчик альтернативных видов транспорта; специалист по адресному вещанию; утилизатор информации; менеджер виртуального пространства; брокер и трейдер банка времени; социальный работник социальных сетей; персональный бренд-менеджер. Исследователи отмечают, что в будущем станут популярными специалисты, владеющие знаниями генной инженерии и способные помочь работодателю в отборе кандидатов на должность по данным тестов, на основе определения ДНК претендента, сделав выводы о здоровье, склонности к алкоголю,

возможности справляться с нагрузкой так далее. В то же время некоторые из распространенных ныне профессий, такие как почтальон, пилот истребителей, кассир, нефтяник, шахтер, через 20 лет исчезнут совсем.

Сегодня роботы и искусственный интеллект выполняют лишь малую часть работы на некоторых производствах, однако многие согласны, что темпы автоматизации будут лишь увеличиваться, уменьшая на рынке количество трудящихся людей.

2020-2025 гг.

2030-2035 гг.

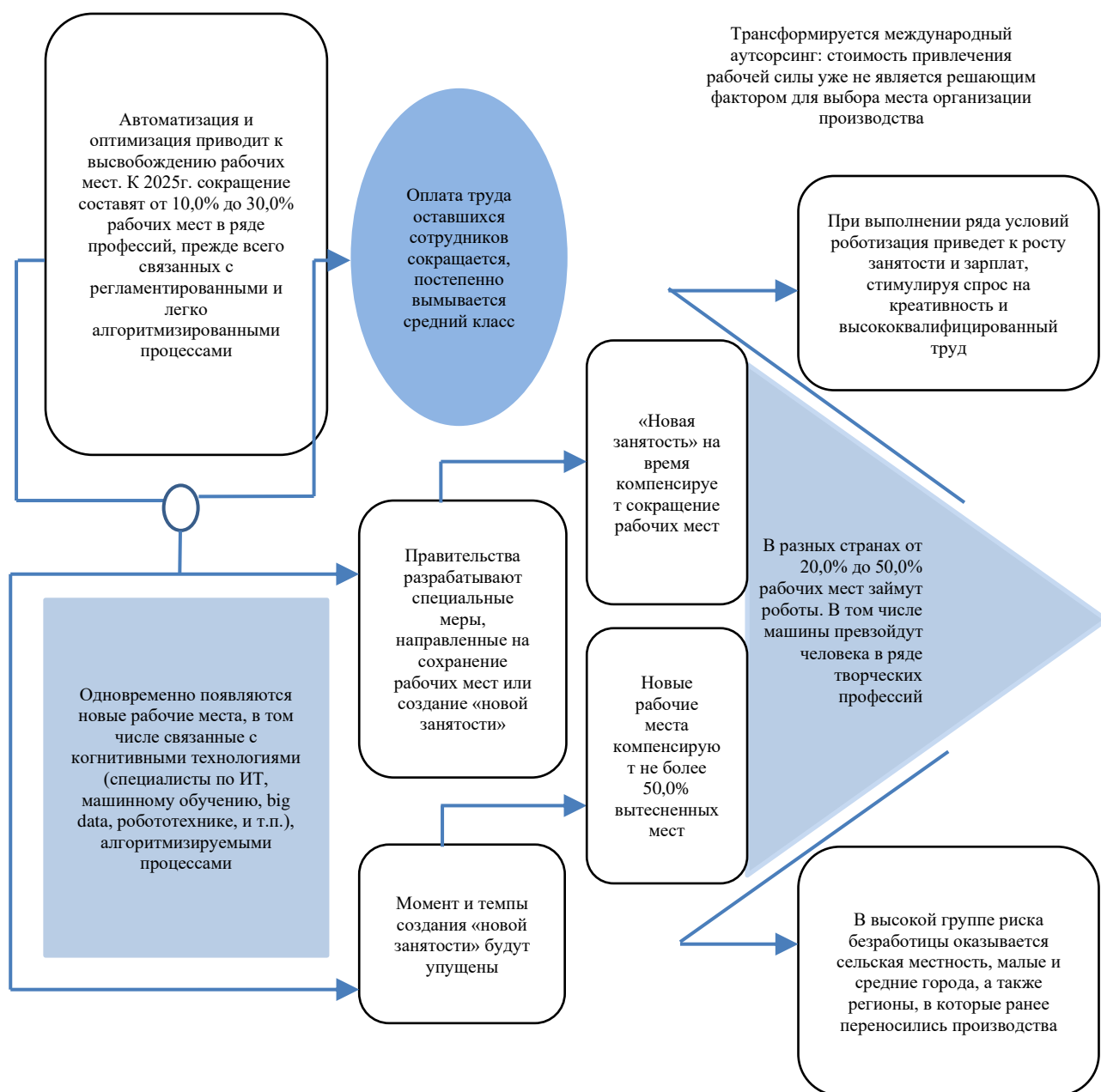


Рис.-1. Будущее рынка труда. Проблема новых рабочих мест¹

И в первую очередь роботами и искусственным интеллектом будут заменены специальности, которые регламентируемы и легко алгоритмизуемы, в том числе продавцы, водители, сотрудники колл-центров, юристы и экономисты. А

¹Схема составлена путем обобщения прогнозов консалтинговых компаний, MOT, а также экспертных мнений.

востребованными останутся «сложные» профессии, где искусственный интеллект пока не может заменить людей (ученые, топ-менеджеры, деятели культуры, топ-специалисты в IT, врачи высшей категории), а также «простые профессии», где работа алгоритмизируема слабо либо замена на «условных роботов» экономически нецелесообразна (медсестры, няни, социальные работники). Вытеснение обесценит стоимость труда и приведет к росту технологической безработицы. В результате на рынке труда и в экономике будут набирать темпы поляризация рабочих мест и вымывание среднего класса. Трудовые доходы будут снижаться, а доход от капитала (для его владельцев) - расти. И вот тогда-то, в зависимости от решений, принятых правительствами или межправительственными организациями, человечество либо пойдет по пути имущественного расслоения, либо обратится к идее всеобщего дохода.

Одновременно с высвобождением рабочих мест будут появляться и новые рабочие места, в том числе связанные с когнитивными технологиями и алгоритмизируемыми процессами, - специалисты по IT, машинному обучению, Big Data, робототехнике. Это будет зависеть от того, примут ли вовремя меры по сохранению рабочих мест или созданию «новой занятости», сокращение рабочих мест сможет или не успеет быть скомпенсировано этой «новой занятостью». В лучшем случае все сокращенные рабочие места могут быть заменены новыми профессиями, в худшем - не более половины. Однако при должном обучении роботизация приведет даже к повышению занятости и зарплат, стимулируя спрос на высококвалифицированный труд.

Изменяются и функции HR-служб - начнется целенаправленная борьба за таланты; возможно, отслеживание и развитие способностей будет начинаться со школьного и даже дошкольного возраста. Сами предприятия начнут не только потреблять человеческий капитал, но и активно вкладываться в его развитие. Основным активом станет человеческий капитал, а ядром мотивации - социальные факторы и бренд работодателя. Впрочем, некоторые сценарии предполагают, что через 10-20 лет функция HR в ее нынешнем виде исчезнет или значительно сузится: ее постепенно заменят автоматизация, аутсорсинг и самоорганизующиеся команды.

Эксперты отмечают, что формы привлечения и мотивации персонала станут более гибкими и разнообразными. Опираясь на уже существующие тренды, исследователи предсказывают бурный рост на рынке труда удаленной работы, фриланса, самозанятости, аутсорсинга, временных проектных команд.

Система образования будет подтягиваться за требованиями компаний и общими вызовами рынка труда. В целом, всем придется обучаться новому - те профессии, что сохранятся, будут серьезно изменены, даже представителям рабочих специальностей придется постоянно повышать уровень знаний. Обычной практикой станет непрерывное образование - «lifelong learning» - обучение и переобучение в течение всей жизни.

Система образования в целом будет пересмотрена и, возможно, создана заново, как вариант - в едином всеобщем образовательном пространстве. Образовательный процесс станет более гибким и индивидуализированным, получат дальнейшее развитие онлайн- и смешанные формы обучения. Ученые заявляют, что 2/3 нынешних первоклассников будут работать по профессиям, которых в настоящее

время не существует. Главное, опять же, - вовремя заметить процесс и включиться в ход даже не обновления образования, а создания принципиально новых его систем.

Заключение

На формирование конъюнктуры на рынке труда в ближайшие годы будут влиять ряд факторов и общие тенденции: интенсивное перераспределение работников из материальных сфер производства в информационную сферу и сферу услуг населению, замена выбывающего персонала на работников с высшим общим и профессиональным уровнем, рост доли умственного труда, увеличение спроса на квалифицированную рабочую силу и так далее. Кроме того, необходимо учитывать изменения в сфере международного офшоринга и решоринга, вследствие чего трансформируются подходы к использованию человеческих ресурсов в хозяйственной деятельности (лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг) и нарушаются традиционные формы трудовых взаимоотношений. Например, “в течение последнего десятилетия, по данным "Wall Street Journal", американские компании с помощью аутсорсинга создали 2,4 миллиона рабочих мест за рубежом”. Но при этом надо учитывать и другие последствия глобализации. Так же как глобализация приводит к выравниванию цен на товары и услуги, на рынке труда постепенно будет наблюдаться выравнивание в оплате труда.

Использованной литературы

1. Мирзиёев Ш.М. «Послание Президента Республики Узбекистан Олий Мажлису» 28.12.2019г. <https://president.uz/ru/lists/view/2228>
2. Abdurakhmanov K.Kh., et al. Higher education as a significant factor of Uzbekistan`s sustainable. «ESPACIOS» ISSN07981015 Венесуэла
3. Abdurakhmanov K., Zokirova N. Human development. Textbook. Bremerhaven - 2014. p. 423.
4. Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 387 с.