

ՀՏԴ 331.5Տնտեսագիտություն**Ирина ИШХАНИЯ***доцент кафедры экономической теории и управления АрГУ, к.э.н.***Григорий ИШХАНИЯ***старший преподаватель кафедры экономической теории и управления АрГУ*

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕЖДУНАРОДНОГО РЫНКА ТРУДА: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И НОВЫЕ ВЫЗОВЫ

Ի. Իշխանյան, Գ. Իշխանյան
ՄԻԶԱԶԳԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ՀԻՄՆԱԿԱՆ
ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ՝ ԵՐԿԱ ՎԻՃԱԿԸ ԵՎ ՆՈՐ
ՄԱՐՏԱՀՐԱՎԵՐՆԵՐԸ

Այս հոդվածում քննվում են աշխատանքի միջազգային շուկայի, համաշխարհային տնտեսության գլոբալիզացիայի պայմաններում համաշխարհային աշխատաշուկայի զարգացման էվոյուցիան, միջազգային աշխատաշուկայի հիմնական տեսական հասկացությունները, դրանց գործառույթներն ու առանձնահատկությունները, զարգացման միտումները, ինչպես նաև համաշխարհային աշխատաշուկայի ձևավորման վրա ազդող գործոնները: Մանրամասն քննվում է աշխատանքի շուկաների ձևավորման վրա՝ համաճարակի ազդեցությունը և դրա հետևանքները՝ համաշխարհային մասշտաբով և առանձին տարածաշրջաններում:

Բացահայտվել են համաշխարհային աշխատաշուկայի առանձնահատկություններն ու հիմնական խնդիրները՝ գլոբալիզացման, ավտոմատացման, համակարգչային գիտության և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների և

«ռոբոտային» աշխարհի զարգացման ներկա պայմաններում:

Վեր լուծվել է համաշխարհային աշխատաշուկայի ներկայիս վիճակը և տրվել հեռանկարում դրա զարգացման վերլուծական կանխատեսում, ուրվագծվել է պետությունների քաղաքականությունը այս խնդրի կարգավորման ոլորտում:

Բանալի բառեր՝ աշխատուժ, համաշխարհային աշխատաշուկա, ազգային աշխատաշուկա, գլոբալացում, աշխատանքի միջազգային շուկայի ձևավորում, արհեստական ինտելեկտ, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն, զբաղվածություն, գործազրկություն, գենդերային խտրականություն:

В статье рассматриваются понятия международного рынка труда, эволюция развития мирового рынка труда в условиях глобализации мировой экономики, основные теоретические понятия международного рынка труда, его функции и особенности, тенденции развития, а также факторы, влияющие на формирование мирового рынка труда. Подробно рассмотрены влияние пандемии и ее последствий на формирование рынков труда в мировом масштабе и в отдельных регионах.

Выявлены особенности и основные проблемы мирового рынка труда в сложившихся в условиях развития глобализации, автоматизации, компьютерной науки и информационных технологий и «роботизированного» мира. Проведен анализ современного состояния мирового рынка труда и дан аналитический прогноз его развития в перспективе, излагается политика государств в области регулирования данного вопроса.

Ключевые слова: труд, мировой рынок труда, национальный рынок труда, глобализация, формирование международного рынка труда, искусственный интеллект, Международная организация труда, занятость, безработица, гендерная дискриминация.

I. Ishkhanyan G. Ishkhanyan
THE MAIN PROBLEMS OF THE INTERNATIONAL
LABOR MARKET: CURRENT STATE AND NEW
CHALLENGES

This article discusses the concepts of the international labor market, the evolution of the development of the world labor market in the context of the globalization of the world economy, the basic theoretical concepts of the international labor market, its functions and features, as well as factors influencing the formation of the world labor market. The influence of the pandemic and its consequences on the formation of labor markets on a global scale and in individual regions is considered in detail. The features and main problems of the world labor market in the current conditions of the development of globalization, automation, computer science and information technology and the «robotic» world are revealed.

The analysis of the current state of the world labor market is carried out and an analytical forecast of its development in the future is given, the policy of states in the field of regulation of this issue is outlined.

Key words: labor, global labor market, national labor market, globalization, formation of the international labor market, artificial intelligence, International Labor Organization, employment, unemployment, gender discrimination.

Актуальность исследуемой темы обусловлена особенностями современного мира, в котором на формирование международного рынка труда, на уровень и качество занятости оказывают влияние такие факторы, как процесс глобализации мировой экономики, прогресс информационных технологий, новые методы стратегии бизнеса и др.

В настоящее время происходит сложный процесс глобализации экономики, в рамках которого осуществляются преобразования в национальных экономиках и во всей системе мирового хозяйства.

Процесс глобализации мировой экономики тесно связан с процессом глобализации рынка труда. Возникают перемены в процессах трудовой деятельности, в организации труда, в структуре занятости и в трудовых отношениях.

Процесс интернационализации международной жизни многогранен и включает в этот процесс все факторы производства, в том числе и трудовые ресурсы.

В современном мире, когда между странами практически не существует границ, активно развивается международный рынок труда. Ведь если определенная специальность не актуальна в одном государстве, или в избытке, тогда, возможно, в таких профессионалах могут нуждаться другие страны. Благодаря таким миграциям умов и рук почти все страны восполняют пробелы в

нехватке нужных специалистов, а последние повышают свои доходы за счет высоких зарплат, на которые у себя на родине не могли рассчитывать.

Стремительно развивающаяся автоматизация, роботизация и искусственный интеллект существенно преобразуют качество и количество доступных рабочих мест. Технологии способны облегчить нам жизнь, повысить производительность, уровень и продолжительность жизни, позволяют сосредоточиться на личностной самореализации. При этом они угрожают социальной стабильности, способны вызвать политическую и экономическую напряженность, если экономические блага не распределены равномерно. [17.С.6]

Труд - важнейший фактор производства, он создает основу национального богатства и валового внутреннего продукта общества. В то же время он обеспечивает доходы граждан, образ и уровень жизни которых во многом определяется тем, имеется ли у них и какая именно работа. [5.С.7]

Уже, к началу 60-х гг. XX века сформировался мировой рынок труда.

Международный рынок рабочей силы охватывает разнонаправленные потоки трудовых ресурсов, пересекающих национальные границы, объединяет национальные и региональные рынки рабочей силы.

Процесс глобализации оказал влияние на формирование международных экономических отношений, глобального рынка труда, но и на изменение спроса и предложения глобального рынка труда.

Основные направления глобализации на рынке труда приведены в **приложении 1**. [1.С.13-15].

В настоящее время мировой рынок труда функционирует по тем же принципам, что и рынок товаров и услуг. Но основным его отличием является то, что здесь продается особый товар – рабочая сила.

Национальные рынки труда все больше утрачивают свою замкнутость и обособленность. Между ними возникают транснациональные потоки и перемещения рабочей силы, которые приобретают постоянный и систематический характер.

Международный рынок труда всегда был объектом исследования теоретиков и практиков экономической науки, именно поэтому определения международного рынка труда разнообразны. **Приложение 2**

Мировой (глобальный) рынок труда - это: совокупность глобальных трудовых ресурсов как сумма всего занятого (реального и потенциального) населения мира, включая международных трудовых мигрантов, наднациональное образование, где на конкурентной основе выступают покупатели и продавцы заграничной рабочей силы в борьбе за качественные трудовые ресурсы, совокупность национальных, региональных рынков труда, самостоятельное образование, сегментами которого могут выступать как национальные рынки труда, так и отдельные регионы мира.

Современный рынок представляет собой некую диспропорцию, что уже укоренилась, отсутствие мотивации в профессиональной сфере, низкая оплата. Минимальная заработная плата в стране очень маленькая, значительно ниже (до нескольких десятков раз), чем в развитых странах ближнего и дальнего зарубежья. Сегодня практически отсутствует стимулирование профессионального развития сотрудников и неработающих специалистов.

Формирование международного рынка труда - свидетельство того, что процессы мировой интеграции не только идут в экономической и технологической областях, но начинают затрагивать неизмеримо более сложную область социальных и трудовых отношений, которые приобретают теперь глобальный характер. В непосредственное соприкосновение приходит социальная политика различных стран, обладающих неодинаковым социальным опытом и непохожими национальными традициями. Точками такого соприкосновения являются, прежде всего, совместные межнациональные предприятия, которые во множестве возникают в разных частях мира. Соприкосновение происходит и в рамках отдельных ТНК, при передвижении через границы рабочей силы и капитала. Во многих случаях при этом возникает трудноразрешимая проблема совмещения не только различных экономических и технологических, но и социальных структур.

Образование международного рынка труда осуществляется двояко:

1. через миграцию (физическое перемещение) капитала и труда,
2. путем постепенного слияния национальных рынков труда (образование "общего рынка труда"), когда окончательно устраняются юридические, национально-этнические, культурные и иные перегородки между ними. В ряде случаев, соединение капитала и труда может происходить и без их физического перемещения, когда в ход пускаются системы телекоммуникаций.

Развитие мирового рынка труда связано с наличием следующих факторов:

- значительные объемы миграции капиталов и наемных специалистов,
- постепенное слияние национальных экономик разных стран, размытие границ между государствами.

Все это только углубляет интеграционные процессы в международных масштабах.

Много компаний в поисках дешевой рабочей силы ищут специалистов в странах, которые развиваются, или же открывают на таких территориях свое производство.

Развитию мировых тенденций в формировании международного рынка труда способствуют: Приложение 3

Функции и структура международного рынка труда приведена в приложение 4.

На рынке труда действует закон спроса и предложения на рабочую силу, который влияет на заработную плату. Динамика уровня конкурентоспособности рабочей силы является результатом многих взаимодействующих процессов на индивидуальном, национальном и региональном уровнях. **На национальном и региональном уровнях наиболее отчетливо выступают следующие группы условий (факторов), влияющих на динамику конкурентоспособности рабочей силы: [3.С.21]. Приложение 5**

Процесс создания международной торговли рабочей силой прошел много этапов развития. Сначала люди, имеющие неквалифицированную или низкоквалифицированную специальность, начали искать лучшие условия работы за границей. **Со временем эти процессы трансформировались в устойчивые потоки рабочей силы между странами и регионами, для которых характерен большой разрыв в уровне экономического развития: Приложение 6**

Для оценки численности трудовых ресурсов, задействованных в общественном производстве или

составляющих потенциал, используется ряд показателей, которые применяются повсеместно. **Приложение 7**

Главной движущей силой развития международного рынка труда являются экономические, национальные и политические факторы: Приложение 8

Современному международному рынку труда присущи определенные критерии развития:

- возрастание безработицы,
- появление переселенцев и беженцев, которые подлежат трудоустройству,
- неэффективное использование трудового потенциала сотрудников – из-за уменьшения производства необходимость в использовании имеющегося трудового потенциала сотрудников в полном объеме отпадает,
- значительно заниженный размер пособия по безработице,
- увеличение роста теневой занятости населения,
- сложность вхождения в некоторые сектора: соискатели с высшим образованием не имеют возможности получить доступ к трудоустройству в определенных секторах, например банковский сектор, из-за установления монополизации, высокого уровня заработной платы и требований,
- реальные отличия между официально зарегистрированным количеством безработных, а также вообще общего количества безработных. [15]

Формирование мировых центров миграции труда порождает множество проблем и, прежде всего, проблему нелегальной миграции. Она с трудом поддается статистическому анализу (нелегальные иммигранты скрываются, не имеют регистрации, живут по несколько человек по одному паспорту).

Рассмотренные проблемы требуют решения на мировом уровне, ведь они влияют на экономику множества стран.

Для современного рынка труда характерны следующие проблемы, которые требуют активного вмешательства в свободный рынок рабочей силы:

- **Повышение требований и создание барьеров для трудовых мигрантов из других государств.** Основная масса нелегальных работников: строители, водители, чернорабочие, представители сферы услуг. Достаточно новой для рынка труда проблемой, непосредственно связанной с международной миграцией, является проблема качества рабочей силы. Современное производство предъявляет к работнику такие требования, как способность в короткий срок освоить навык поколения высокотехнологических средств труда, умение принять правильное решение в изменившихся условиях, творчески разрешать возникающие проблемы. Для того чтобы этим требованиям соответствовать, работник должен иметь высокий уровень общего образования и развития. Общее образование формирует интеллект на базе накопленных знаний и представлений, оно обеспечивает способность и мотивацию повышения квалификации работников. Специальное образование повышает производительность труда, непосредственно обеспечивает рост доходов. Большая часть мигрантов из развивающихся стран переезжают в развитые страны - с низким уровнем образования.

- **Рост конкуренции между соискателями.** Наиболее острой в современных условиях является проблема использования рабочей силы. Структурные изменения конца XX - начала XXI вв. сдвигают занятость в сторону современных производств, спрос предъявляется на технические и управленческие кадры, доля сокращается, в некоторых отраслях резко растет безработица на фоне нехватки рабочих рук в новейших сферах деятельности. Несмотря на всю сложность экономической ситуации, должны быть составлены программы по внедрению и замене новыми технологиями, роботами по высвобождению неквалифицированных рабочих, рабочих от тяжелого физического, непрестижного и вредного по условиям труда.

- **Дискриминация мигрантов, занижение оплаты их труда в сравнении с местным населением.** Увеличивается дифференциация заработной платы, что приводит к неравенству в доходах групп работников, снижается минимальная заработная плата, сокращаются выплаты по безработице.

- **Рост влияния профсоюзов, активизация их действий, которые направлены на защиту интересов местного населения.**

- **Падают экономическое и политическое влияние профсоюзов в отношении мигрантов.** Падает экономическое и политическое влияние профсоюзов, сокращается их численность, т. к. многие контракты включают неучастие в профсоюзах в качестве обязательного условия найма.

- **Нарушение трудовых и социальных прав работников и трудящихся-мигрантов.** Повсеместно внедряется новая модель трудовых отношений, в которой центр тяжести переговоров перенесен на уровень отдельной фирмы или предприятия, поощряется сотрудничество с управлением компании. В этих условиях сила иммигрантов абсолютно не защищена: они не имеют права на забастовки, на выплаты по нетрудоспособности, на создание собственных организаций, утверждающих их права. Использование труда иммигрантов практически не контактируется, не защищается судебной системой.

- **Применение детского труда в промышленном производстве, сельском хозяйстве и т.д..**

- **Гендерная дискриминация при найме на работу, продвижении по служебной лестнице, увольнении, получении профессионального образования.**

- **Усиливающаяся безработица, особенно среди молодого населения.** Необходим поиск решений процесса «выхода» молодежи на рынок труда, развитие у нее «предпринимательского чувства». Иными словами, необходимо существенное улучшение профессионального ориентирования молодежи на выбор будущей профессии, осознание ею того, что на протяжении трудового пути профессию, возможно, придется менять неоднократно.

Учитывая, что многие предприятия работают в режиме неполной рабочей недели, целесообразно организовать в нерабочие дни упреждающее (оперативное или опережающее) профессиональное переобучение за счет средств предприятий или Фонда содействия занятости по широкому спектру профессий для повышения конкурентоспособности работников на рынке труда, на котором могут оказаться и часть из тех, кто сегодня работает.

Организация подобного переобучения может быть осуществлена как на предприятиях, непосредственно в привычных для работающих условиях, так и через службу занятости, с учетом возможного спроса на перспективные профессии на рынке труда.

Упреждающее обучение (переобучение) позволил бы сократить размеры выплаты пособия по безработице в ожидании начала обучения, поскольку высвобожденный работник уже сразу регистрировался на рынке труда в качестве безработного с двумя профессиями, что расширяло возможности его трудоустройства.

В настоящее время мировой рынок труда оказался в сложном положении – в начале поток беженцев из зон военных действий в Ливии и Сирии в основном в Европейские страны, затем к пандемийной структурной трансформации добавились последствия российско-украинского конфликта и конфликта между Арменией и Азербайджаном. Структурные проблемы, новые риски, связанные с пандемией подрывают возможности обеспечения достойного труда в мировом масштабе.

Изменилась структура спроса на труд в странах доноров и реципиентов, например, из-за ухода западных компаний в России, образовались простои из-за серьезного ограничения импорта.

Эти значительные изменения на рынке труда происходят во всех странах мира.

Таким образом, положение дел на мировом рынке труда необходимо рассматривать как сложную систему, состояние которой улучшается или ухудшается от степени ее изученности и управляющих воздействий на разных уровнях, как по горизонтали, так и по вертикали. Мнение, что рынок труда есть нечто стихийное, абсолютно неверно. Он в значительной степени управляем при должной продуманности и комплексном подходе.

Это общемировая тенденция, связанная, прежде всего, с последствиями пандемии COVID-19. Приложение 9 [14]

И, хотя количество отработанных часов уже восстановилось, а безработица за последние два года выросла не очень сильно, структурная трансформация мирового рынка труда продолжается. Есть данные, свидетельствующие об отъезде высококвалифицированной рабочей силы в другие страны по разным причинам (в частности, из сектора IT).

Изучение проблем современных мирового рынка труда позволяет сделать следующие выводы:

1. На рынке труда востребованы следующие сегменты рабочей силы: информационные

работники, программисты, специалисты средней квалификации, ученые, научные работники, рабочая сила, поставляемая районами с низким уровнем развития.

2. ТНК нуждаются во всех видах рабочей силы, кроме экспортных рабочих стран Азии, нелегальные рабочих.

3. На международном уровне большой спрос на: информационных работников, программистов, специалистов средней квалификации, ученых, научных работников.

4. На средних и мелких предприятиях развитых стран преобладают: специалистами средней квалификации, рабочей силой, которая поставляется

районами с низким уровнем развития, нелегальные рабочие, женская рабочая сила (молодые незамужние женщины), рабочие мигранты.

5. На предприятиях развивающих стран преобладает: привилегированные работники, высококвалифицированные группы рабочих Сингапура, Гонконга, Тайваня, рабочая сила, поставляемая районами с низким уровнем развития, экспортные рабочие" стран Азии, нелегальные рабочие, женская рабочая сила (молодые незамужние женщины), Экологические "беженцы".

Среди новых тенденций – увеличение популярности удаленной работы и фриланса, ускорение автоматизации и изменения в структуре спроса и предложения труда.

Впереди новый вызов – меры ужесточения денежно-кредитной политики для борьбы с инфляцией, вводимые как в развитых, так и в развивающихся странах на фоне роста цен на энергоресурсы, вызванного антироссийскими санкциями. Подобная комбинация факторов будет негативно сказываться на динамике промышленного производства, экономической активности и уровне занятости населения. Но все это еще только предстоит оценить.

Перспективы мирового рынка труда ухудшились, в ближайшие годы для большинства стран мира возвращение к прежним показателям затруднительно, восстановление рынка труда неравномерное и неполноценное.

Анализ ситуации и прогнозов на глобальном рынке труда-2022 выявил как проблемы, так и позитивный прогресс в его развитии. Приложение 10 [14]

Темп интеграции машин и алгоритмов в рынок труда - огромен. Если в 2017 году на них приходилось 29% всех рабочих часов, то в 2022 году этот показатель составит 42%, а в 2025-м — 52%. Это приведет к глобальному изменению рынка труда. [18].

По прогнозу МОТ, в результате связанных с кризисом потрясений на рынке труда в 2022 году эта диспропорция носит наиболее явный характер в странах с уровнем дохода выше среднего, где в 2022 году доля работающих женщин, согласно прогнозам, будет на 1,8 процентного пункта ниже, чем в 2019 году, в то время как у мужчин этот показатель составит лишь 1,6 процентного пункта – при том что изначально уровень занятости среди женщин на 16 процентных пунктов ниже, чем среди мужчин. Женщины являются постоянными участниками мирового рынка труда. Их роль в развитии мирового хозяйства неуклонно растет с каждым годом. [10]

Послепандемийный кризис не только снизил уровни занятости мирового населения, но и существенно изменил международные рынки труда. Эксперты выделяют пять ключевых тенденций в контексте предложения и спроса.

Анализ мирового рынка труда за 2021–2022 гг. показывает, что его структура постепенно меняется. Актуальными становятся вакансии, которые еще два-три

года назад были не особо востребованы. В частности, это ИТ-специалисты, фрилансеры в разных областях, робототехники, HR-специалисты, рекрутеры и т. д. В 2021 году рынок труда столкнулся с острой нехваткой рабочей силы.

Рекрутинговая активность бизнеса выше, чем в аналогичный период до коронавируса. Соискатели

демонстрируют избирательность, игнорируя вакансии нестабильных отраслей. Конкуренция за кадры и инфляционные процессы привели к росту заработных плат. Пандемия напомнила работодателям, что люди - их главный ресурс.

По данным МОТ в 2022 г. во всем мире безработных станет больше, а глобальный рынок труда не восстановится до докризисного уровня. В 2022 г. число безработных в мире вырастет на 21 млн.человек по сравнению с 2019 г. и достигнет 207 млн.(в 2019 году их насчитывалось 186 млн.). Уровень мировой безработицы составит 5,9%. [13].

Нынешний прогноз предполагает, что ситуация будет лучше, чем в 2021 году, но речь все равно

идет о падении общего объема рабочего времени почти на 2% с докризисного периода. Безработица в мире, как ожидается, будет выше докризисного уровня как минимум до конца 2023 года. Для сравнения уровень глобальной безработицы был:

- в 2019 г. – 5,4% или 186 млн.человек,
- в 2020 г. – 6,6% или 224 млн.человек,
- в 2021 г. – 6,2% или 214 млн.человек. [13].

Состояние мировых рынков труда по-прежнему во многом определяется пандемией, и ожидать их быстрого и уверенного восстановления не приходится.

Восстановление рынка труда осложняют последствия распространения новых вариантов COVID-19 – «дельта» и «омикрон», а также неопределенности по поводу того, как вирус поведет себя в будущем. Эксперты МОТ отмечают, что ущерб рынкам труда от пандемии может стать необратимым. Многим работникам приходится переключаться на новые формы труда – к этому их вынуждает, например, затяжной спад в сфере международного туризма. Заккрытие учебных заведений и учреждений профессиональной подготовки обернется тяжелыми долгосрочными последствиями для молодежи. [13].

Тормозом развития мирового рынка труда являются новые штаммы COVID-19, которые вынуждают работников ряда отраслей получать новые профессии, более востребованные в секторах экономики, менее страдающих от пандемии. Глобальная безработица в 2022 г. останется выше уровня, существовавшего до COVID-19, по крайней мере, до следующего года.

На национальном уровне восстановление рынка труда наиболее заметно в странах с высоким уровнем дохода, в то время как в странах с уровнем дохода ниже среднего дела обстоят хуже всего. Эксперты отмечают, что общей

тенденцией всех кризисов на рынке труда является рост временной занятости. В период кризиса многие рабочие места закрываются, но одновременно создают другие, в т.ч. для тех, кто лишился постоянной работы. В среднем же число временных работников осталось неизменным. В ЕАЭС, почти 1,17 млн. безработных, или 1,3% совокупной численности рабочей силы. [18].

В своем докладе МОТ предупреждает, что в целом последствия пандемии в сфере занятости существенно серьезнее, чем показывают приведенные цифры, поскольку многие люди прекратили трудовую деятельность. В 2022 году мировая доля экономически активного населения, скорее всего, будет по-прежнему на 1,2 процентных пункта уступать аналогичному показателю 2019 года. [18].

Есть серьезные расхождения в последствиях кризиса для разных категорий работников и разных стран. Эти расхождения приводят к углублению неравенства как внутри государств, так и между ними. На устранение ущерба, вероятно, уйдут годы, и последствия кризиса еще долго могут сказываться на экономической активности населения, доходах домохозяйств, социальном, а возможно и политическом согласии.

Кризис продолжается уже два года, но перспективы остаются неопределенными, а восстановление идет медленно и неуверенно. Мы уже наблюдаем ущерб рынкам труда, который грозит стать необратимым, и тревожный рост масштабов бедности и неравенства. Многим работникам приходится переключаться на новые формы труда – к этому их вынуждает, например, затяжной спад в области международного туризма и путешествий. Без всеобъемлющего восстановления рынка труда последствия пандемии в полной мере не преодолеть. А устойчивого восстановления можно добиться только на основе принципов достойного труда, включая охрану труда, равенство, социальную защиту и социальный диалог. [8].

В последние два года продолжают увеличиваться различия на рынке труда между разными группами работников и странами. Эти отличия усугубляют неравенство внутри государств и социальных групп. Они ухудшают экономическое и финансовое положение в разных странах и оказывают влияние на развитие социальной сферы. Для устранения этих разрывов, вероятно, потребуются годы, что может иметь долгосрочные последствия для рабочей силы, доходов домашних хозяйств, социальной стабильности и, возможно, политической конъюнктуры.

Особенно негативным оказалось влияние кризиса на занятость женщин, причем оно может сохраниться в ближайшие годы, говорится в докладе. Вместе с тем закрытие образовательных и учебных заведений «будет иметь каскадные долгосрочные последствия» для молодежи, особенно для тех граждан, которые не имеют доступа в интернет. Мы наблюдаем потенциально длительный ущерб, нанесенный рынкам труда, наряду с ростом бедности и неравенства. Многим работникам приходится осваивать новые профессии, например, в ответ на

продолжительный спад в сфере международных путешествий, туризма, общепита и зрелищно-развлекательной индустрии». «Не может быть реального восстановления глобальной экономики после этой пандемии без выхода рынка труда на докризисный уровень, - уверен генеральный директор МОТ Гай Райдер (Guy Ryder). Чтобы восстановление мировой экономики стало действительно устойчивым, оно должно основываться на принципах достойной работы, включая охрану здоровья и безопасность, равенство, социальную защиту и социальный диалог». [9].

Негативные последствия пандемии ощущаются на рынках труда во всех регионах мира, хотя можно наблюдать значительные расхождения в региональных моделях восстановления.

Европейские и североамериканские регионы демонстрируют наиболее обнадеживающие признаки восстановления, в то время как Юго-Восточная Азия, Латинская Америка и Карибский бассейн имеют более негативные перспективы.

На национальном уровне восстановление рынка труда наиболее заметно в странах с высоким уровнем дохода, в то время как в государствах с доходом ниже среднего уровня дела обстоят хуже всего.

Аналитики МОТ отмечают, что, как и в предыдущие кризисы, временная занятость для некоторых граждан создала буферные механизмы, которые смягчили шок от пандемии. В то время как многие рабочие места в отраслях экономики, пострадавших от COVID-19, были закрыты, появились альтернативные варианты работы, в том числе для сотрудников, потерявших постоянное место труда.

Обычно государства с высоким уровнем жизни, стабильной политической ситуацией и развитой экономикой имеют благоприятные экономические показатели, включая низкий уровень безработицы. Безусловно, мировые финансовые кризисы, природные катастрофы и некоторые другие факторы могут повлиять на состояние рынка труда и занятость в стране, но в целом богатейшие государства планеты имеют низкую безработицу.

Безработица в странах мира является важным показателем экономического развития. На основании этого экономического показателя можно сделать вывод, насколько благополучна страна, какое место она занимает в рейтинге самых развитых стран мира. В некоторых ситуациях по уровню безработицы можно оценить уровень жизни в государстве. К сожалению, в современном мире совершенно нет стран с нулевым процентом безработицы. Чем выше уровень безработицы в стране, тем быстрее растёт преступность и снижается покупательная способность населения государства.

Обычно государства с высоким уровнем жизни, стабильной политической ситуацией и развитой экономикой имеют благоприятные экономические показатели, включая низкий уровень безработицы. Безусловно, мировые финансовые кризисы, природные катастрофы и некоторые другие факторы могут

повлиять на состояние рынка труда и занятость в стране, но в целом богатейшие государства планеты имеют низкую безработицу.

Правительства некоторых стран зачастую манипулируют официальными цифрами, поэтому

достоверно определить уровень безработицы оказывается сложно. Отметим, что высокая занятость населения далеко не всегда свидетельствует о благополучии той или иной страны. Как и наоборот. К примеру, сегодня безработица в Южноафриканской республике превышает 30%, тем не менее, это одна из самых богатых стран Африки. [11].

Анализ показателей безработицы топа 10 стран с самым высоким и низким уровнем безработицы в 2022 году, безработицы в странах с самыми крупными экономиками приведен в приложениях 10-11 [11]

Анализ этих показателей позволил уверенно сказать, что из 10 стран 6 стран - африканские страны (Южная Африка - 34,9%, Ангола - 34,1%, Намибия - 33,4%, Нигерия - 33,3%, Мозамбик - 25,04%, Лесото - 24,7%), Европа представлена Боснией и Герцеговиной 31,63% и Косово - 25,8%, Азия – Палестиной -27%, Американский континент – Багамой - 25,6%.

В 10-ке стран с самым низким уровнем безработицы в 2022 году выделяется Катар 0,1%, Их стран бывшего СССР - Беларусь 0,2%, Камбоджа -0,31%, Африки - Нигер -0,7%, Бурунди- 0,8%, Лаос -1%, Фарерские острова 1,3%, Мьянма 1,79%, Мадагаскар 1,9, Лихтенштейн 1,9%.

По данным биржевого портала в Армении -14,8%, в соседних странах - в России безработица держится в среднем на уровне 3,9%, Азербайджане - 6,27%, Грузия -12,2%, Иран- 9,4%, Турция – 10%.

В 10-ке рейтинга стран с самыми крупными экономиками показатели безработицы следующие: пальма первенства принадлежит США - 3,9%, Китай - 5%, Япония - 2,8%, Германия - 5,2%, Индия -6,9%, Великобритания - 4,2%, Франция - 8,1%, Италия - 9,2%, Бразилия - 12,1%, Канада - 5,9%. [13].

Относительно прошлых лет в большинстве стран предприняты государственные программы и серьезные шаги по регулированию национальных рынков труда, а международном масштабе – международного рынка труда, по преодолению и снижению показателей безработицы, однако, как во многих странах, так и в глобальном аспекте эти проблемы остаются не решенными.

Важным фактором являются различия в уровнях безработицы и продолжительности рабочего времени. В рамках разных социально-экономических моделей существует разное отношение к рабочему времени и разный уровень безработицы. **Приложение 12**

Несмотря на уже достигнутый высокий уровень жизни, США и Япония продолжают занимать лидирующие позиции по количеству официальных (т. е. законодательно определенных, без учета сверхурочных) рабочих часов в год (около 1800 часов) на одного работающего, хотя этот показатель выше в новые индустриальные страны Азии. В США, несмотря на короткую рабочую неделю, это объясняют коротким отпуском (12 рабочих дней).

В Японии более длительный отпуск (18 рабочих дней) сочетается с более длинной рабочей неделей (42,5 часа). Важно подчеркнуть, что в 1990-2020 гг. количество официальных рабочих часов в этих странах за этот период не изменилось, хотя и меньше, чем в начале и середине 20 в. Можно предположить, что американская и японская модели начинают отказываться от тезиса о том, что по мере роста благосостояния люди станут меньше работать.

Западная Европа поддерживает этот тезис. Здесь в большинстве стран официальное рабочее время регулярно сокращается. Россия и многие другие постсоветские страны сохранили в своем законодательстве 40-часовую рабочую неделю. Подобные цифры существуют в законодательстве многих других стран мира, хотя и с разными вариациями. Интересно, что трудовое законодательство некоторых стран определяет не только максимальную, но и минимальную продолжительность рабочей недели, и из этой «вилки» работники, профсоюзы и работодатели выбирают компромиссный вариант.

Рабочее время, отпуск в законодательстве Армении: Нормальная продолжительность работы- 40 часов в неделю (максимально 8 часов в день). Вне рабочее время не может превышать 48 часов в неделю и 12 часов в день. Работать в ночное время (с 22:00 до 6:00) запрещено лицам до 18 лет, и существуют определенные привилегии для беременных и женщин, ухаживающих за детьми до 3 лет. Кажется, что 40 часов в неделю для нас - далеко не самый худший вариант, даже по сравнению с гораздо более успешными странами. Но на самом деле картина может быть совершенно иной.

Сложившаяся система трудовых отношений на национальных рынках труда и мировом рынке предполагает более эффективную работу со стороны координирующих работу в системе регулирования мирового рынка труда международных организаций, в частности Международной Организации Труда.

Международная организация труда – учреждение системы ООН, отвечающее за сферу труда.

В условиях продолжающейся пандемии мировые рынки труда стараются преодолеть ее последствия. Вместе с тем каждая новая вспышка заболевания создает новые проблемы. Многие успехи в плане обеспечения достойного труда, достигнутые до пандемии, оказались серьезно подорванными, а существовавший и ранее дефицит достойного труда снижает шансы на устойчивое восстановление во многих регионах.

С тех пор как МОТ в последний раз выступала с прогнозами в этой области, перспективы мирового рынка труда ухудшились, в ближайшие годы для большинства стран мира возвращение к докризисным показателям представляется труднодостижимой целью. Исходя из последних прогнозов экономического роста, МОТ предполагает, что в 2022 году общий объем рабочего времени в мире с поправкой на рост населения будет по-прежнему почти на 2 процента уступать показателю, зафиксированному до пандемии, что соответствует потере 52 миллионов рабочих мест на условиях полной занятости (при 48-часовой рабочей неделе). Характер восстановления в разных регионах, странах и отраслях заметно различается. [15]

Сокращение занятости и продолжительности рабочего времени привело к снижению доходов. В развивающихся странах, где отсутствуют всеобъемлющие системы социальной защиты, способные обеспечить стабильность доходов населения за счет соответствующих льгот и пособий, это усугубило финансовые проблемы и без того экономически уязвимых домохозяйств, что в свою очередь привело к нарастающим последствиям для состояния здоровья и питания людей.

Неравномерное восстановление мировой экономики уже приводит к долгосрочному «эффекту домино», создавая хроническую неопределенность и нестабильность, способную подорвать этот процесс.

Временная работа: «амортизатор» времен экономической нестабильности. Временная занятость носит в целом структурный характер и во многом обусловлена отраслевой и профессиональной структурой рынка труда, вместе с тем в кризисные времена она может играть роль своего рода амортизатора, поскольку работодатели сокращают использование временных работников. [11].

Чтобы расширить и гарантировать защиту всем работникам, необходимо обеспечить основополагающие трудовые права, охрану труда, провести необходимые преобразования, направленные на обеспечение гендерного равенства.

Послепандемийный кризис не только снизил уровни занятости мирового населения, но и существенно изменил международные рынки труда.

Главные тренды мирового рынка труда в 2022 году приведены в приложении

Эксперты выделяют пять ключевых тенденций в контексте предложения и спроса. 5 главных трендов на мировом рынке труда:

- распространение удаленного режима работы,
- изменение структуры спроса,
- ускорение автоматизации рабочих процессов,
- «Великое увольнение»,
- увеличение количества самозанятых.

Приложение 13

К 2025 году в мире появится 97 млн. новых рабочих мест, 85 млн. сократится за счет роботизации производства. Вырастет спрос на следующим профессиям:

аналитики и специалисты по обработке данных, искусственный интеллект и машинное обучение, цифровой маркетинг и стратегии, специалисты по автоматизации процессов, специалисты по развитию бизнеса, специалисты по цифровой трансформации, аналитики по информационной безопасности, рабочие по интернетизации вещей и др. В противовес, сократится спрос на следующим профессиям: рабочие по вводу данных, административные исполнительные секретари, бухгалтеры, кассиры, ревизоры и контроллеры, сборщики и рабочие фабрик, обслуживание бизнеса и администраторы, товароведы, механики и специалисты по ремонту техники и др.

К 2025 году доля роботизации в компаниях вырастет на 14 пунктов и практически сравняется с долей труда человека. Роботы будут выполнять 47% работы во всем мире. Под роботами понимается не только конвеерная сборка, но и автоматизация любых процессов, в которых раньше принимал участие человек, например, прием и распределение звонков, ввод и распознавание текста или голоса и т.п.

К 2025 году появятся дополнительные 12 млн. рабочих мест, вырастет спрос в первую очередь на IT-специалистов и профессионалов в области цифровизации и автоматизации. Несмотря на сокращающийся спрос рабочих по вводу данных, секретарей и бухгалтеров, рынок рабочих мест к 2025 году ожидает прирост в 15%. Половина топовых навыков к 2025 году будет связана с решением задач, аналитическим мышлением, анализом, креативностью, инициативностью и умением убеждать. Доля женского труда в IT-сфере будет достигать 26%, и этот тренд виден уже сейчас. Большая часть женского труда будет приходиться на создание контента, работу с людьми и культурой. Женщины будут заняты в основном в сфере культуры, разработке продукции, продаж и маркетинга, в сфере информационных технологий. Технологии неизбежно войдут в жизнь каждой компании, и через 5 лет каждый второй сотрудник будет нуждаться в переобучении, к 2025 году для 50% всего персонала потребуется переобучение. [16]

В разных странах спрос на новые и старые профессии может отличаться, например, спрос на толковых менеджеров по продажам в ряде стран, в России, в Армении действительно продолжает расти, как и на протяжении последних 20 лет. В то же время количество посредственных менеджеров по продажам и впрямь в избытке. Потенциальное влияние цифровых технологий и искусственного интеллекта на рынок труда безгранично. Уже сейчас они играют ведущую роль в формировании всех четырех сценариев развития рынка труда, обеспечивая эффективный баланс между квалификациями и работодателями, капиталом и инвесторами, потребителями и продавцами. Внедрение новых технологий вытеснит 85 млн. рабочих мест к 2025 г. При этом роботизация и автоматизация приведет к появлению 97 млн. новых позиций, в частности, в

таких сферах, как **искусственный интеллект, «зеленая экономика» и облачные технологии.**

Анализ глобального рынка труда - 2022 показывает, что в условиях развития высоких технологий и обострения конкуренции на мировом рынке труда выигрывают только те специалисты, успевшие быстрее остальных овладеть так называемыми «навыками будущего»:

- системным образом мышления, умением эффективно трудиться в кризисных, неопределенных условиях, проявлять гибкость в адаптации новых условий труда и трудовых отношений,
- способностью работать с разными людьми, в трудовом процессе в условиях неопределенности, ориентированностью на общение с клиентами,
- искусством межотраслевых коммуникаций, коммуникаций между смежными отраслями,
- стремлением к клиентоориентированности, умением выявлять потребности и предпочтения клиентов и отразить в результатах труда,
- руководством проектной деятельностью и навыком управления масштабными проектами, изучением современного опыта управлением проектами,
- экологичным подходом к работе и экологической направленностью в понимании окружающего мира,
- программирование + умения работы с искусственным интеллектом на различных его уровнях,
- мультикультурность и мультиязычность.

Иными словами, на мировом рынке труда все больше начинают цениться soft skills — гибкие навыки. Современным перспективным работодателям важен не только опыт работы и количество дипломов, сертификатов, но и умение приходить к компромиссу, коммуницировать с разнообразными клиентами, быстро адаптироваться к новым условиям труда.

И все же нужно помнить, как бы не развивались мир науки и техники, новых технологий, какие бы новшества не создавались, в центре всех этих процессов выступает - человек, со своими умственными способностями. Именно он является и создателем этих новшеств, и решающий все проблемы!

Литература

1. Алексеев, А.Н. Влияние глобализации на российский рынок труда / А.Н. Алексеев. – Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ», 2015

2. Арустамов, Э.А. Внешнеэкономическая деятельность [учебник / Э.А. Арустамов, Р.С. Андреева. - М. : КНОРУС, 2015
3. Васяйчева В. А. Рынок труда и трудовая миграция: учеб. пособие / В.А. Васяйчева, Д.Г. Слатов. – Самара: Изд-во Самарского университета, 2018
4. Какушкина М. А., Бочарова Н. В. Российский рынок труда: реалии современности // Ученые записки Тамбовского отделения РoCМУ. – 2015. — № 4
5. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения. Монография. — М.: Научный эксперт, 2008
6. Мировой рынок труда и международная миграция, курс лекций Краснодар КубГАУ 2015
7. Скворцова, В. А. Микроэкономика: учебное пособие / В. А. Скворцова, И. Е. Медушевская, А. О. Скворцов: под ред. проф. В. А. Скворцовой. – Пенза : Изд-во ПГУ, 2015. – 482 с.
8. <https://www.solidarnost.org/news/mot-dala-prognoz-o-vosstanovlenii-rynka-truda-na-2022-god.html>
9. <https://www.eg-online.ru/>
10. <https://lindeal.com/> World Employment and Social Outlook | Trends 2022 Мировой рынок труда: тренды, прогнозы, самые востребованные и высокооплачиваемые профессии, безработица в 2022
11. <https://visasam.ru/emigration/vybor/uroven-bezraboticy-v-stranah-mira.html>
12. <https://take-profit.org/>
13. <https://yandex.ru> Доклад Международной организации труда «Мир, занятость и социальные перспективы. Тенденции 2022».
14. <https://yandex.ru> World Employment and Social Outlook | Trends 2022
15. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
16. www.pwc.ru/workforce2030 Будущее рынка труда Противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 году
17. <https://yandex.ru> Доклада Всемирного экономического форума о будущем рынка труда.

18. <https://yandex.ru> Международная организация труда (МОТ) в докладе «Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции – 2022».

Հոդվածը տպագրության է երաշխավորել խմբագրական
խորհրդի անդամ, տ.գ.դ. Թ.Ն.Մանասերյանը:

Приложение 1. Основные направления глобализации на рынок труда

1. В большинстве стран происходит постепенный отказ от государственного регулирования трудовых отношений, что проявляется в большей свободе работодателей в вопросах установления стандартов труда в части уровня оплаты.

2. Глобализация резко активизировала миграцию работников, которые начали активно перемещаться между странами и континентами.

3. Глобализация способствует перемещению крупных компаний в страны с низкой оплатой труда с целью экономии издержек производства. Это стимулирует рост занятости в странах с низкой оплатой труда и развитие оффшоринга.

4. Под влиянием научно-технического прогресса происходит специализация производства путем выделения непрофильных функций предприятия за его пределы в отдельные фирмы, что способствует развитию аутсорсинга.

5. Рост безработицы и наличие постоянного спроса на труд со стороны работников способствовали развитию нестандартных форм занятости, основанных на краткосрочных контрактах, договорах подряда и договорах возмездного оказания услуг

Приложение 2. Определения международного рынка труда

- V** Рынок труда представляет собой совокупность экономических отношений между работодателями и работниками, носителями рабочей силы [7.С.238].
- V** Рынок труда служит одним из критериев, состояние которого позволяет оценить национальное благополучие, стабильность, эффективность социально-экономического развития государства [4.С.2].
- V** Международная организация труда (МОТ) дает следующее определение рынку труда: «экономические отношения, отражающие уровень развития и баланс интересов работодателей, трудящихся и государства». Это применимо к любому из его уровней — внутреннему, региональному, национальному, международному и мировому (глобальному). [10].
- V** Международная организация труда определяет рынок труда как экономические отношения, отражающие уровень развития и баланс интересов работодателей, трудящихся и государства. Это понятие применимо к любому из уровней рынка труда.
- V** Международный рынок труда - форма существования трудовой миграции. Он является не просто суммой национальных рынков, а представляет собой новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов интернационализации производства и роста общения между народами.
- V** Международная организация труда определяет рынок труда как экономические отношения, отражающие уровень развития и баланс интересов работодателей, трудящихся и государства. Это понятие применимо к любому из уровней рынка труда.
- V** Международный рынок труда - форма существования трудовой миграции. Он является не просто суммой национальных рынков, а представляет собой новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов интернационализации производства и роста общения между народами.
- V** Международный рынок труда - это система отношений, которые формируются под действием спроса и предложения на рабочую силу и выходят за рамки одного государства.
- V** Мировой (глобальный) рынок труда - это:

- совокупность глобальных трудовых ресурсов как сумма всего занятого (реального и потенциального) населения мира, включая международных трудовых мигрантов,
 - наднациональное образование, где на конкурентной основе выступают покупатели и продавцы заграничной рабочей силы в борьбе за качественные трудовые ресурсы,
 - совокупность национальных, региональных рынков труда,
 - самостоятельное образование, сегментами которого могут выступать как национальные рынки труда, так и отдельные регионы мира. [10].
- V** Международный рынок труда - перемещение (миграция) трудовых ресурсов из одной страны в другую с целью получить работу или трудоустроиться на более выгодных условиях в другой стране. [2.С.9]
- V** Международный рынок труда — составная часть всемирного хозяйства, представляющая сферу спроса и предложения, а также коммерческого обмена товаров и услуг, система устойчивых товарно-денежных отношений между государствами, предпринимателями, коммерческими организациями, фирмами разных государств, связанными между собой участием в международном разделении труда [2.С.9]
- V** Мировой рынок труда — это самостоятельное образование, сегментами которого могут выступать как национальные рынки труда, так и отдельные регионы мира. Мировой (глобальный) рынок труда можно определить как наднациональное образование, где на конкурентной основе выступают покупатели и продавцы заграничной рабочей силы в борьбе за качественные трудовые ресурсы. [6.С.3].
- V** Международный рынок рабочей силы охватывает разнонаправленные потоки трудовых ресурсов, пересекающих национальные границы. Международный рынок труда объединяет национальные и региональные рынки рабочей силы. [3.С.2]

Приложение 3. Развитию мировых тенденций в формировании международного рынка труда способствуют:

- социальная ориентированность большинства национальных экономик,
- требования к специалистам имеют практически одинаковые стандарты во всех странах,
- унификация отношений между нанимателем и специалистом,
- условия жизни в большинстве государств находятся на одинаковом уровне,
- увеличение мобильности движения международных капиталов,
- ускорение темпов глобализации.

Приложение 4. Функции и структура международный рынок труда

Международный рынок труда осуществляет следующие функции:

1. Обеспечение конкурентной среды среди субъектов рынка труда.
2. Установление равновесных ставок заработной платы.
3. Содействие занятости населения.
4. Удовлетворение интересов субъектов рынка труда.

Структуру международного рынка труда можно представить следующим образом:

1. Государственные службы занятости.
2. Негосударственная система занятости.
3. Кадровые службы предприятий и фирм.
4. Общественные организации и объединения, социальные и общественные фонды.
5. Информационные механизмы.
6. Нормативно-правовая база.

Приложение 5. Факторы, влияющие на динамику конкурентоспособности рабочей силы

На национальном и региональном уровнях наиболее отчетливо выступают следующие группы условий (факторов), влияющих на динамику конкурентоспособности рабочей силы:

- сложившаяся система управления занятостью, в рамках которой устанавливаются единые стандарты в отношении найма, увольнения и использования рабочей силы,
- формирование институциональных основ рыночного функционирования рабочей силы - правовой базы, признания большинством субъектов рынка труда «неписаных» правил честной конкуренции, изменения личностной

ориентации индивидов с целью восприятия ролевой функции конкурирующего субъекта, а также ценности занимаемой конкретной ниши на рынке труда. Это направление политики поддерживает оптимальные условия для развития частного предпринимательства,

- рост интенсификации перемещения человеческого капитала,
- создание условий для расширения видов занятости и сфер приложения труда.

С точки зрения внутрифирменной стратегии, устойчивое конкурентное преимущество рабочей силы зависит во многом от действия системы следующих факторов:

- непрерывного обучения и переподготовки работников,
- разработки и реализации программ набора, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, ускоряющих формирование новых компетенций, внедрение систем информационных технологий, интенсифицирующих использование потенциала кадров и способствующих освоению знаний,
- использования внешних консультантов, прямого заимствования управленческих достижений,
- регулярной и формализованной оценки эффективности использования рабочей силы,
- уровня доверительности отношений между менеджерами и занятыми,
- степени творческой атмосферы на предприятии.

Приложение 6

Со временем эти процессы трансформировались в устойчивые потоки рабочей силы между странами и регионами, для которых характерен большой разрыв в уровне экономического развития:

- первый поток направлен в страны с большими запасами нефти, где началось промышленное строительство,
- второй – в страны, которые играли роль мировых фабрик,
- третий – в так называемые мировые города или мегаполисы, центры размещения международного капитала (Нью-Йорк, Лондон, Лос-Анджелес и другие).

В результате начали выделяться следующие потоки трудовых мигрантов:

- западноевропейский,
- ближневосточный,

- азиатский,
- латиноамериканский,
- африканский.

Приложение 7. Показатели оценки численности трудовых ресурсов

Для оценки численности трудовых ресурсов, задействованных в общественном производстве или составляющих потенциал, используется ряд показателей, которые применяются повсеместно. **Экономически активное население (ЭАН)** - занятое в различных отраслях экономики население и люди, ищущие работу (безработные).

Гражданское экономически активное население - экономически активное население, которое не включает военнослужащих.

Экономически пассивное население - студенты и учащиеся, обучающиеся на очных отделениях различных учебных заведений, и неработающие, а также занятые в домашнем или личном подсобном хозяйстве.

Занятые в экономике - это лица, которые в рассматриваемый период выполняли оплачиваемую работу по найму, а также приносящую доход работу не по найму как с привлечением, так и без привлечения наемных работников.

Самозанятые - различные группы, включая непосредственно самостоятельно занятых работников, которые работали в течение обследуемой недели в целях получения прибыли и получали вознаграждение в денежной или натуральной форме. Сюда входят предприниматели, работающие за свой счет, члены производственных кооперативов, неоплачиваемые работающие члены семьи, а также лица, занятые производством экономических благ и услуг для собственного потребления или потребления в домашнем хозяйстве, если такое производство обеспечивает существенный вклад в общее потребление домашнего хозяйства.

Работающие по найму - работники, которые в период обследования работали и получали заработную плату деньгами или в натуральной форме, а также лица, в данный момент не работавшие, но имевшие рабочее место и формальное отношение к данному рабочему месту.

Приложение 8. Главной движущей силой развития международного рынка труда являются следующие экономические факторы:



лучшие условия труда, жизни, высокий уровень заработной платы и прочие преимущества других государств по сравнению со своим



диспропорция размещения населения в разных странах — в одних государствах возникает перенаселение, в других, наоборот, ощущается дефицит человеческих ресурсов



неравномерность развития экономик разных государств



Кроме экономических, есть еще военные, этнические, политические, социально-психологические и моральные факторы, которые также оказывают большое влияние на мировой рынок труда. Последние из вышеперечисленных способствуют росту враждебности к выходцам из других стран со стороны населения принимающей страны. Ведь новоприбывшие занимают их рабочие места, способствуют снижению уровня заработной платы. Поэтому в современном мире государства все чаще устанавливают квоты на прием работников из других стран.

Приложение 9. Анализ ситуации и прогнозов на глобальном рынке труда-2022

2021 год - второй, который мировая экономика прожила под знаком пандемии COVID-19, сделавшей невозможным полное и сбалансированное восстановление рынков труда. Темпы восстановления экономической активности во многом зависели от того, насколько успешно удавалось сдерживать распространение вируса, поэтому характер восстановления варьируется от региона к региону и от

отрасли к отрасли. Вместе с тем каждая новая вспышка заболевания создает новые проблемы. Многие успехи в плане обеспечения достойного труда, достигнутые до пандемии, оказались серьезно подорванными, а существовавший и ранее дефицит достойного труда снижает шансы на устойчивое восстановление во многих регионах.

Характер восстановления в разных регионах, странах и отраслях заметно различается. Особенно серьезные последствия испытали на себе те развивающиеся страны, где еще до пандемии наблюдалась более высокая степень неравенства и больший разброс в условиях труда при недостаточно развитой системе социальной защиты. В целом по всем регионам, будь то Африка, Американский континент, арабские государства, Азиатско-Тихоокеанский регион, Европа и Центральная Азия, основные показатели рынка труда на докризисный уровень пока не вернулись. Прогнозы до 2023 года для всех регионов состоят в том, что полное восстановление по-прежнему останется труднодостижимой целью. Ближе всех к ней, как предполагается, подойдут европейский и тихоокеанский регионы, в то время как наиболее негативными выглядят перспективы Латинской Америки и Карибского бассейна, а также Юго-Восточной Азии. Во многих регионах восстановлению рынка труда угрожает серьезный риск экономического спада, вызванного продолжающимся воздействием пандемии. Кроме того, пандемия приводит к изменениям в самой структуре рынков труда, и для возмещения нанесенного ею ущерба просто вернуться на докризисный уровень может оказаться недостаточно. Глубинные структурные проблемы и диспропорции усиливают и затягивают пагубное воздействие кризиса. Соответственно в этих странах и помощь реже доходит до тех, кто в ней нуждается, и неравенство растет. При этом на малых предприятиях наблюдается более существенное сокращение занятости и продолжительности рабочего времени, чем на крупных.

Пандемия ввергла в нищету миллионы детей. Согласно последним оценкам, в 2020 году за чертой бедности (при доходе ниже 1,90 доллара США по паритету покупательской способности в день) оказалось еще 30 миллионов взрослых, не имеющих оплачиваемой работы. Помимо этого, на 8 миллионов возросло число работающих бедняков – тех, кому их заработка не хватает, чтобы вместе со своими семьями удержаться выше черты бедности.

Серьезные затяжные потрясения, которые испытывают производственно-сбытовые цепочки, порождают деловую атмосферу, полную неуверенности, и могут привести к изменению географической конфигурации производства с существенными последствиями для занятости.

Рост цен на потребительские товары и предметы первой необходимости в условиях, когда рынки труда далеко не восстановлены, приводит к существенному снижению располагаемого дохода и усугубляет издержки кризиса. Забегая вперед, тем, кто определяет политику на макроэкономическом

уровне, предстоит непростой выбор, который будет иметь серьезные побочные последствия в международном плане. Первые же опасения по поводу роста инфляции приведут к многочисленным призывам к ужесточению опережающими темпами денежно-кредитной и финансово-бюджетной политики. При этом, учитывая неравномерный характер восстановления, такое ужесточение особенно серьезно скажется на положении домохозяйств с низкими доходами, а значит, повышенного внимания потребует поддержание надлежащего уровня социальной защиты.

Восстановление докризисного уровня спроса на рабочую силу может потребовать времени, что замедлит рост занятости и продолжительности рабочего времени. В 2021 году вялое и неравномерное восстановление продолжительности рабочего времени удержало трудовые доходы на низком уровне. Замещение дохода большинства работников в мире обеспечивалось в недостаточном объеме или не обеспечивалось вовсе, вынуждая домохозяйства тратить сбережения. Последствия этого особенно остро ощущаются в развивающихся странах, где доля экономически уязвимого населения выше, а пакеты мер экономического стимулирования скромнее. Возникшие в связи с этим потери доходов привели к еще большему снижению совокупного спроса, создав своего рода порочный круг, что лишний раз подтверждает необходимость проведения согласованной политики, направленной на ускоренное восстановление рынка труда, преодоления диспропорций и возвращение мировой экономики на путь устойчивого развития.

Потрясения, структурные проблемы, новые риски: пандемия подрывает возможности обеспечения достойного труда

Восстановление рынка труда: неравномерное и неполноценное. По прогнозу МОТ, в результате связанных с кризисом потрясений на рынке труда в 2022 году недобор рабочего времени составит эквивалент 52 миллионов рабочих мест на условиях полной занятости. Это существенно меньше, чем в 2021 году, когда с поправкой на прирост населения недобор рабочего времени по сравнению с четвертым кварталом 2019 года составил эквивалент 125 миллионов рабочих мест на условиях полной занятости (при 48-часовой рабочей неделе), но все равно очень много. На 2022 год доля занятых в составе населения прогнозируется в размере 55,9 процента – это на 1,4 процентных пункта меньше, чем в 2019 году. Многие из тех, кто прекратил трудовую деятельность, так к ней и не вернулись, так что последствия кризиса в сфере занятости уровень безработицы отражает не в полной мере. Быстрее всего рынок труда восстанавливается в странах с высоким уровнем дохода. На них приходится около половины общемирового сокращения занятости в период с 2020 по 2022 годы при том, что их трудовые ресурсы составляют лишь порядка одной пятой мировых. Напротив, в наиболее тяжелом положении с началом пандемии оказались страны с уровнем дохода ниже среднего, и восстановление там происходит медленнее всего.

Внутри стран восстановление также идет неравномерно. Как ожидается, несоразмерно тяжелые последствия пандемии на занятость женщин в течение ближайших лет будут постепенно преодолеваются, но в этой области все равно сохранится ощутимый разрыв.

Эта диспропорция носит наиболее явный характер в странах с уровнем дохода выше среднего, где в 2022 году доля работающих женщин, согласно прогнозам, будет на 1,8 процентного пункта ниже, чем в 2019 году, в то время как у мужчин этот показатель составит лишь 1,6 процентного пункта – при том, что изначально уровень занятости среди женщин на 16 процентных пунктов ниже, чем среди мужчин.

Во многих странах школы, вузы и учреждения профессиональной подготовки надолго прекращали работу, и это не могло не сказаться на результатах учебы, что в свою очередь приведет к долгосрочным нарастающим последствиям для сферы занятости и дальнейшего обучения и подготовки молодых людей, особенно тех, у кого нет или почти нет возможностей обучаться в интерактивном режиме.

Кроме того, уровень неформальной занятости по-прежнему отстает от докризисного на 8 процентов. До кризиса наблюдалась тенденция к сокращению самозанятости и семейного труда, для которых зачастую характерны неблагоприятные условия труда. В 2020 году их масштабы выросли, и в 2021 году, как предполагается, эта тенденция сохранилась. Результатом пандемии стали экономические перемены, которые могут приобрести структурный характер и иметь долгосрочные последствия для рынков труда. Пандемия приводит к углублению неравенства в разных его формах, от обострения гендерного неравенства до расширения «цифровой пропасти». Изменения в структуре трудовых отношений – такие как обращение к неформальной самозанятости как источнику заработка, распространение удаленной работы, всевозможные варианты временной занятости, - все это чревато ухудшением условий труда.

До пандемии доля временной занятости в общей структуре занятости постепенно росла, хотя процесс этот в разных отраслях и странах шел по-разному. В более длительной перспективе за счет того влияния, которое временная занятость оказывает на сохранение рабочих мест, профессиональную подготовку и внедрение инноваций, она может приводить к снижению долгосрочной производительности предприятий.

Негативно временная работа сказывается и на самих работниках, поскольку сопряжена с отсутствием гарантий занятости и доходов, а также недостаточной социальной защитой.

Уровень временной занятости в странах с низким и средним доходом (на них приходится чуть больше трети всего объема занятости) выше, чем в странах с высоким доходом (15 процентов). Но характер временной занятости в развитых

и развивающихся странах неодинаков. В первых, хотя она и может служить отправной точкой для получения более постоянной работы или гибким стратегическим инструментом выхода на рынок труда и закрепления там, временные работники не имеют ни гарантий занятости, ни регулярных доходов и не всегда соответствуют критериям, дающим право на социальную защиту или защиту занятости. С другой стороны, в развивающихся странах временная работа зачастую носит неформальный характер, при котором работники имеют минимальный доступ к системам социальной защиты и защиты занятости или не имеют его вовсе. [14 World Employment and Social Outlook | Trends 2022]

Приложение 11

Топ -10 стран с самым высоким и низким уровнем безработицы в 2022 году
Безработица в странах с самыми крупными экономиками

ТОП-10 СТРАН С САМЫМ ВЫСОКИМ УРОВНЕМ БЕЗРАБОТИЦЫ В 2022 ГОДУ		
№	СТРАНА	УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ (%)
1.	Южная Африка	34,9
2.	Ангола	34,1
3.	Намибия	33,4
4.	Нигерия	33,3
5.	Босния и Герцеговина	31,63
6.	Палестина	27
7.	Косово	25,8
8.	Багамы	25,6
9.	Мозамбик	25,04
10.	Лесото	24,7

**ТОП-10 СТРАН С САМЫМ НИЗКИМ УРОВНЕМ БЕЗРАБОТИЦЫ В
2022 ГОДУ**

№	СТРАНА	УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ (%)
1.	Катар	0,1
2.	Беларусь	0,2
3.	Камбоджа	0,31
4.	Нигер	0,7
5.	Бурунди	0,8
6.	Лаос	1
7.	Фарерские острова	1,3
8.	Мьянма	1,79
9.	Мадагаскар	1,9
10.	Лихтенштейн	1,9

**БЕЗРАБОТИЦА В СТРАНАХ С САМЫМИ КРУПНЫМИ
ЭКОНОМИКАМИ**

№	СТРАНА	УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ (%)
1.	США	3,9
2.	Китай	5
3.	Япония	2,8
4.	Германия	5,2
5.	Индия	6,9
6.	Великобритания	4,2
7.	Франция	8,1
8.	Италия	9,2
9.	Бразилия	12,1
10.	Канада	5,9

Приложение 12. Минимальная и максимальная продолжительность рабочей недели в отдельных странах мира

Например, минимальная и максимальная продолжительность рабочей недели определена в следующих странах:

- Италия – там рабочая неделя длится от 40 до 48 часов, но можно работать и меньше 40 часов по согласованию с работодателем. И все, что превышает 48 лет, по-прежнему оплачивается как сверхурочная работа.
- Финляндия – минимальная неделя составляет 32 часа, а максимальная – 40 часов.
- Франция. Рабочая неделя составляет 35 часов, но работники могут работать до 48 часов в неделю. При этом все, что свыше 35 часов, оплачивается как сверхурочная работа, а свыше 48 часов работать нельзя в принципе.
- Китай. Рабочая неделя может длиться от 40 до 48 часов.
- Германия – продолжительность рабочего дня стандартизирована (не более 8 часов), но может быть увеличена до 10 часов по согласованию с трудовым коллективом.
- Нидерланды. максимум может работать 9 часов в день 5 дней в неделю (т.е. 45 часов).
- Швейцария. Законодательно установлена 45-часовая рабочая неделя для промышленных, технических и коммерческих рабочих. Другие могут работать до 50 часов в неделю.
- США – государственные служащие работают 40 часов в неделю, рабочее время для частного сектора не нормировано.
- Таиланд и Индия - можно работать до 6 дней в неделю по 8 часов (до 48 часов в неделю).
- Австрия - рабочий день до 8 часов, рабочая неделя до 50 часов.

В большинстве случаев минимальная рабочая неделя является скорее ориентиром для госслужащих, в то время как частные работодатели просто договариваются с работниками о конкретном графике, который устроит всех.

Остальные страны либо устанавливают максимальную рабочую неделю, либо также устанавливают количество рабочих часов в день. Серьезных отличий от формата русской работы почти нет.

Приложение 13. Мировой рынок труда: тренды, прогнозы, самые востребованные и высокооплачиваемые профессии, безработица в 2022

5 главных трендов на мировом рынке труда

Распространение удаленного режима работы

Еще в 2020 многие работодатели были вынуждены перевести сотрудников на удаленный формат занятости в связи с карантинами и локдаунами. Но даже полное последующее снятие пандемийных ограничений не повлекло за собой 100 % возвращение сотрудников обратно в офисы. Бенджамин Фридрих (Школа управления Келлогг) считает, что коронавирус послужил здесь неким спусковым механизмом. Необходимость перевода части работников на удаленку зрела давно, однако работодатели, не имея должных статистических и аналитических данных, опасались массового эксперимента. Ковид же не оставил выбора: локдаун дал возможности оценить все достоинства и недостатки удаленной работы.

В частности, было выявлено:

- можно увеличить штат опытными и талантливыми сотрудниками, проживающими в других городах и странах,
- можно эффективнее задействовать работников, ухаживающих дома за малолетними детьми,
- с помощью сервисов наподобие Zoom или Slack можно организовать эффективную домашнюю работу команды.

Сами работники тоже по достоинству оценили удаленный формат: так, 73 % сотрудников Microsoft желают трудиться в гибридном офисе (очная + заочная работа).

Изменение структуры спроса

Пандемия не только изменила предпочтения потребителей — есть причины полагать, что данные изменения окажутся долгосрочными:

- Рост спроса на услуги программистов — для обеспечения персоналу компаний должных технических условий удаленной работы.
- Сокращение специалистов в сфере делового туризма и гостеприимства — из-за сокращения командировок.
- Уменьшение количества консультантов и продавцов на фоне увеличения потребности в курьерах — усиление позиций онлайн-маркетов на фоне упадка офлайн-магазинов.

Такие резкие перемены на рынках труда ведут к дефициту рабочей силы, в которой ранее не нуждались. И вряд этот недостаток удастся устранить за 2022 год: так, к концу 2021 уже увеличился процент вакансий с предложением мгновенно приступить к работе (в том числе, с денежным бонусом за быстрое

подписание трудового контракта). Это наблюдается не только в сфере торговли, но и в области медицины, высоких технологий.

Ускорение автоматизации рабочих процессов

Так как всеобщий карантин вынудил остановить физическое производство, компании стали искать выход в ускорении автоматизации складских процессов вкупе с внедрением ИИ (искусственного интеллекта). Данная тенденция тоже отражается на структуре глобальной занятости, особенно в областях работы «человек-человек».

Согласно отчету McKinsey, в 2020-2022 процессы автоматизации будут проходить ускоренно касательно складского оборудования, кассовых устройств и колл-центров. Несмотря на то, что в общей статистике замена людей машинами не приводит к значительному сокращению трудовых мест (так как требуются специалисты для обслуживания автоматизированной техники), это остается негативной тенденцией для низкоквалифицированных сотрудников, которые теперь остро нуждаются в переподготовке.

«Великое увольнение»

Несмотря на кризис рынка труда и глобальное снижение спроса на рабочую силу, доля добровольно увольняющихся людей продолжает расти: уходят по собственному желанию, ищут другого работодателя, отправляются на заслуженный отдых.

У тенденции есть несколько причин:

1. Вынужденная удаленная занятость дала возможность переосмыслить баланс «работа/дом» - и у ряда людей чаша весов сместилась к последнему. До пандемии 50 % американских работников жаловались на выгорание, особенно занятые в ИТ - и медицинской сфере с очень высокими нагрузками.

2. Во время пандемии многие компании не смогли предложить своим сотрудникам достойные условия онлайн-работы — в том числе, по части деловой коммуникации.

3. В кризисное время развитые государства развернули масштабные программы поддержки малого бизнеса, что привлекло наемных работников, давно мечтающих открыть собственное дело. В пользу этого фактора говорит то, что в странах с высокой безработицей, где государственная поддержка направлялась, в основном, на субсидирование з/п, «великого увольнения» не наблюдается.

Так, в США в мае-сентябре 2021 уволилось 20 млн. граждан, а еще 41 % трудоспособного населения объявил о готовности покинуть рабочее место. Во Франции и Германии зафиксированы схожие процессы.

Увеличение количества самозанятых

Помимо перехода в предпринимательство, побочным эффектом массового увольнения стал рост числа фрилансеров. В 2021 доля «свободных работников» в США увеличилась на 34 % — в основном, за счет людей младше 30 лет. Во время пандемии именно самозанятые в контексте всего трудящегося населения были наиболее удовлетворены условиями труда. Данная тенденция дает аналитикам право предполагать, что в 2022 будет расти объем как проектной работы, так временной занятости.

Самые востребованные профессии-2022 в мире

В 2022 году предельно ясно, что потребность в представителях «цифровых» профессий растет

астрономическими темпами. Если раньше востребованными были хирурги, юристы, пилоты, врачи, в ком именно нуждаются работодатели сегодня?

Digital-маркетинг

- CRM-менеджеры - анализ и оценка коммуникаций с клиентурой, создание и тестирование стратегий улучшения клиентского сервиса.
- Digital project - менеджеры — руководство командами специалистов в рамках цифрового проекта, ответственность за качество и сроки реализации задачи, расход выделенного бюджета и прочих ресурсов.
- Product marketing - менеджеры — формулировка ценности продукта компании, синхронизация его разработки, реализации и маркетинга.
- SMM-менеджеры — продвижение продуктов и услуг в соцсетях, создание и управление аккаунтами, пабликами, каналами компаний.

Онлайн-сфера

- SEO-специалисты,
- интернет-маркетологи,
- коммерческие редакторы,
- контент-менеджеры,
- копирайтеры,
- менеджеры онлайн-магазинов на маркетплейсах,
- специалисты по настройке контекстной рекламы,
- таргетологи,
- эксперты по записи подкастов.

IT-сфера

- QA-тестировщики (тестирование цифровых продуктов),
- профессиональные геймеры (для тестирования и «обкатки» новых видеоигр),

- разработчики приложений и веб-сайтов (в том числе, без необходимости написания кода).

Цифровая сфера

- Data Science-менеджеры (работа с большими объемами данных),
- C++-разработчики,
- Java-разработчики,
- Frontend-разработчики,
- No-code-разработчики (создание приложений и веб-сайтов по шаблонам, в онлайн-конструкторах, без написания кода),
- Python-разработчики,
- аналитики данных,
- бизнес-аналитики,
- веб-разработчики,
- инженеры-тестировщики,
- специалисты по защите информации,
- специалисты по ИИ,
- специалисты по автоматизации и ВІМ-проектированию,
- системные администраторы,
- эксперты по анализу и визуализации данных,
- эксперты в креативном программировании,
- эксперты по робототехнике и робосистемам.

Самые высокооплачиваемые профессии-2022 в мире (+ лучшие вузы)

Обратите внимание, что в 2022 году поставить знак равенства между самыми высокооплачиваемыми и самыми востребованными профессиями не получится. Так, работа учителя или медсестры во многих государствах мира востребованная, но оплата труда в целом ряде стран, за границей оставляет желать лучшего, специалисты получают низкие доходы, несмотря на наличие высшего образования. В какой же отрасли платят реальные деньги? Где находят работу, строят карьеру, проходят обучение зарубежом?

IT-сфера

- Аналитик Big Data — специалист, посредством возможностей программирования обрабатывающий, ищущий взаимосвязи в мега-объемах данных. Среднестатистическая зарплата: \$8600/месяц. Получение образования: Nottingham Trent University в Великобритании, Trinity College Dublin в Ирландии, New York University, George Mason University в США.
- Специалист по цифровой безопасности — сотрудник, предотвращающий киберпреступления поиском уязвимости в компьютерных, онлайн-системах,

обеспечивающий веб-защиту от различных вирусов. Среднестатистическая зарплата: \$8000/месяц. Получение образования: De Montfort University in Leicester, Queen's University Belfast в Великобритании, SRH Hochschule Berlin в Германии, George Washington University, Rochester Institute of Technology в Соединенных Штатах Америки.

Финансовый сектор

- Инвестиционный аналитик — эксперт по инвестициям, задача которого — на основе анализа рынка ценных бумаг предоставлять консультации брокерам. Среднестатистическая зарплата: \$7600/месяц. Получение образования: University of Sussex Business School, Aston University в Великобритании, The Wharton School of the University of Pennsylvania в США, Skema Business School во Франции.

- Финансовый аналитик — эксперт, который на основе исследования экономических показателей компании помогает своему работодателю принимать верные финансовые решения. Среднестатистическая зарплата: \$7400/месяц. Получение образования: University of Warwick в Великобритании, University of Castilla La Mancha в Испании, Tsinghua University School of Economics and Management в Китае, University of San Francisco, MIT Sloan в Соединенных Штатах, Hanken School of Economics в Финляндии.

Творческая сфера

- Аниматор-мультипликатор — креативный специалист, рисующий мультипликационные фильмы, графику для компьютерных игр, ТВ-шоу и сайтов. Среднестатистическая зарплата: \$5750/месяц. Получение образования: Royal College of Art в Великобритании, Ringling College of Art and Design в Соединенных Штатах Америки, ESMA во Франции.

- Дизайнер — общее название для креативных специалистов по ландшафту, коллекциям одежды, графическим объектам, ювелирным изделиям и пр. Среднестатистическая зарплата: \$5000/месяц. Получение образования: Norwich University of the Arts в Великобритании.

7 самых востребованных профессий в 2023-2025

Если вы только думаете, на какую инженерную или информационную специальность пойти учиться в университет, обратите внимание на профессии, которые будут востребованы, по прогнозам футурологов, в ближайшем будущем (и представители которых неплохо зарабатывают, если владеют английским):

- HR-специалисты,

- медиаторы + системные дезорганизаторы (специалисты, занимающиеся реорганизацией бизнес-компаний),
- менеджеры дронов-доставщиков,
- организаторы событий, мероприятий в метавселенных,
- специалисты по криптовалютам,
- специалисты по печати на 3D-принтерах.

Обратим внимание, что прогноз касается только направления западных стран. Например, на российском рынке в ближайшем будущем станут широко востребованными другие специальности - технические специалисты и менеджеры контента.

Если мы обратимся к рейтингу футур-профессий, составленному популярной социальной сетью LinkedIn, он будет немногим отличаться от названного списка:

- специалисты по неорганическому интеллекту,
- эксперты по кибербезопасности,
- инженеры-аналитики баз данных,
- робототехники,
- scrum-менеджеры,
- project-менеджеры.

Занятно, что в 2020, в условиях пандемии коронавируса, LinkedIn составлял совершенно другой набор профессий будущего - кризисные консультанты (профессионалы, помогающие бизнесу справиться с катастрофическим падением спроса, санкционными ограничениями), персональные стилисты для проведения виртуальных конференций, онлайн - преподаватели для детей и взрослых, менеджеры по продажам в сфере фармацевтики, онлайн-психологи.

3 самых оплачиваемых специалиста-2022, за которых конкурируют работодатели мира

Важно выделить три супер-востребованные профессии, за специалистами в которых в прямом смысле слова охотятся лучшие компании планеты:

1. Эксперты по Big Data.
2. Эксперты по кибербезопасности.
3. Эксперты по ИИ.

Отметим, что перспективным наймодателям интересны именно состоявшиеся специалисты с готовым портфолио и опытом работы, а не просто вчерашние студенты.

Мировой прогноз Международной организации труда на 2022-2023

МОТ подготовила обстоятельный доклад «Перспективы занятости и социальной сферы — тренды 2022», где заключила главные прогнозы касательно глобального рынка труда:

- Развитие национальных рынков труда до сих пор сдерживает появление новых штаммов коронавируса: работники вынуждены оставлять привычную занятость, обучаться новым профессиям в тех сферах экономики, которые наименее зависимы от ситуации с пандемией.
- В последние два года различия между группами работников из разных стран становится все очевиднее, что усугубляет внутригосударственное неравенство, «торпедирует» национальные социальные структуры. Для устранения таких разрывов потребуется годы. Пока что они будут отражаться долгосрочными негативными последствиями, что для рабочей силы и прибыли домохозяйств, что для общественной стабильности и политической конъюнктуры.
- Особенно негативно воздействие сложившегося кризиса на работающих женщин, притом отрицательная динамика будет сохраняться в ближайшие лета.
- Закрытие (в связи с локдаунами) образовательных учебных учреждений обернется «долгосрочными каскадными последствиями» для молодых людей, особенно из государств, где до сих пор нет стабильного доступа к интернету.
- Негативные последствия COVID-19 продолжают ощущаться в разных мировых регионах: но если в Европе и Северной Америке уже появляются обнадеживающие тенденции, то прогноз по странам Юго-Восточной Азии, Южной Америки и Карибского бассейна по-прежнему негативный — особенно это касается государств с доходами ниже среднего.
- Пандемия принесла с собой не только усугубление бедности и неравенства, но и «потенциально длительный ущерб»: занятым в областях международного туризма, зрелищно-развлекательной индустрии, общественного питания приходится осваивать новые специальности.
- Среди положительных явлений отмечается рост популярности альтернативной временной занятости, которая в 2022 несколько смягчает последствия ковида.
- В 2022 году восстановления мирового рынка труда ждать не стоит — возвращение к допандемийному уровню ожидается не ранее 2023.

Европейский прогноз Forrester на 2022-2023

Параллельно докладу МОТ аналитическое агентство Forrester составило прогноз ключевых тенденций, которые объединяют европейский рынок труда в текущем году:

- Рынки труда ЕС продолжают страдать от негативных последствий прокатившейся по миру пандемии коронавируса. Это усугубляется недостаточными темпами вакцинации в Восточной Европе. Как следствие, снижаются экономические показатели, растет число безработных.
 - Квалифицированные сотрудники будут требовать от нанимателей большей гибкости. В частности, 49 % жителей пяти крупнейших государств ЕС заявили, что желают работать из дома, в то время как такую возможность могут предложить не более 32 % работодателей. Неготовность пойти на уступки может обернуться для последних потерей многообещающих талантливых профессионалов. В то время как более дипломатичные компании-конкуренты будут активно развивать компромиссный гибридный формат офиса (сочетание очной и удаленной занятости).
 - Европейским работодателям предстоит пересмотреть свою политику по налогообложению и конфиденциальности личной информации штата. Так, готовится переход на электронную систему мониторинга занятости работников. Для нее требуется прозрачная система управления, 100 % обеспечивающая защиту личных данных сотрудников. Что касается «приграничных рабочих» (живущих в одном государстве, а работающих в другом), в их отношении требуется разработка обновленных налоговых правил.
 - Не стоит ожидать возвращения межгосударственных командировок и деловых поездок к допандемийному уровню. Даже несмотря на то, что международные конференции и рабочие программы постепенно возвращаются в деловые календари. Тем не менее, 36 % трудоспособных европейцев уже готовы быть откомандированными.
- Несмотря на то, что коронавирус медленно, но верно сдается, а рынок труда восстанавливается, забывать о пандемии не стоит. Европейским работникам и работодателям стоит извлечь уроки из ситуации 2020-2022, иначе их ждет заторможенное восстановление рынков труда, спад производительности и утечка талантливых кадров.