

Казахский национальный университет имени аль-Фараби

УДК 331,5:316,422(100)

На правах рукописи

ТУЛЕЙБАЕВА АЙГУЛЬ СЕРИКБАЕВНА

**Развитие международного рынка труда в условиях современной
технологической трансформации**

6D051300 – Мировая экономика

Диссертация на соискание степени
доктора философии (PhD)

Отечественный научный консультант:
Тулегенова М.С., д.э.н., профессор
КазНУ им.аль – Фараби
Зарубежный научный консультант:
Ладислав Тыл, PhD,
Университет Экономики, ЧР

Республика Казахстан
Алматы, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	3
ВВЕДЕНИЕ	4
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	11
1.1 Теоретико-методологические подходы к исследованию международного рынка труда	11
1.2 Факторы и принципы развития международного рынка труда	24
1.3 Влияние технологической трансформации на развитие международного рынка труда	33
2 ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ	46
2.1 Анализ развития международного рынка труда в условиях технологической трансформации	46
2.2 Новые тенденции развития международного рынка труда	57
2.3 Международная трудовая миграция в условиях современной технологической трансформации	70
3 ПЕРСПЕКТИВЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ ИНТЕГРАЦИИ КАЗАХСТАНСКОГО РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ	82
3.1 Анализ развития казахстанского рынка труда	82
3.2 Рекомендации по развитию рынка труда Казахстана в условиях технологической трансформации	93
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	107
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	114
ПРИЛОЖЕНИЕ А	122
ПРИЛОЖЕНИЕ Б	123

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

АСЕАН	Ассоциация государств Юго-Восточной Азии
ВВП	Валовый внутренний продукт
ВПК	Военно-промышленный комплекс
ВУЗ	Высшее учебное заведение
ЕАЭС	Евразийский экономический союз
ЕС	Европейский союз
ЖКХ	Жилищно-коммунальное хозяйство
ИКТ	Информационно-коммуникационные технологии
ИС	Информационная система
ИТ	Информационные технологии
КНДР	Корейская Народно-Демократическая Республика
МЕРКОСУР	Субрегиональный торгово-экономический союз
МОТ	Международная организация труда
МРТ	Международный рынок труда
НАФТА	Североамериканское соглашение о свободной торговле
НИОКР	Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы
НИТ	новые информационные технологии
ОАЭ	Объединенные Арабские Эмираты
ООН	Организация объединенных наций
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ПИИ	Прямые иностранные инвестиции
РК	Республика Казахстан
СНГ	Содружество независимых государств
СССР	Союз Советских Социалистических Республик
США	Соединенные Штаты Америки
ТНК	Транснациональная компания
ЭАН	Экономически активное население
ЮНКТАД	Конференция Организации объединенных наций по торговле и развитию
AI	Artificial intelligence
BCG	Boston Consulting Group
FIRE	Finance, insurance and real estate
HRM	Human resource management
IFR	International Federation of Robotics
RPA	Robotic process automation
STEM	Science, technology, engineering, mathematics

ВВЕДЕНИЕ

Общая характеристика работы. Диссертационная работа посвящена исследованию теоретических и практических вопросов развития международного рынка труда в условиях современной технологической трансформации Казахстана.

Актуальность темы диссертационного исследования. Эволюция международного рынка рабочей силы исторически и логически связана с международными рынками товаров и капитала. Этапы его развития обусловлены технологической трансформацией: от доиндустриального уклада до современного, информационного, при котором мигрантами, определяющими конъюнктуру рынка, становятся высокопрофессиональные специалисты нового поколения.

Современный международный рынок труда формирует и «отбирает» особый класс высоко конкурентной, быстро адаптирующейся рабочей силы, для которой сферой приложения становится уже все мировое хозяйство. Между национальными рынками труда появляются транснациональные потоки и движения рабочей силы, в результате чего они все больше теряют собственную замкнутость и изолированность. Развитие международного рынка труда отражает динамические процессы не только в технологическом укладе и мировой экономической системе, но и затрагивает наиболее сложную область социальных и трудовых отношений, масштабы которых в современных условиях приобретают глобальный характер.

По определению одного из первых Генеральных директоров Международной организации труда Д.А. Morse (1948-1970 гг.), международный рынок труда представляет собой одно из важнейших звеньев инфраструктуры мира, от которой зависит международная стабильность [1]. Для современных условий можно добавить – «зависит научно-технологический прогресс», подтверждением чему служат открытые инновации, аккумулирующие лучшие умы из разных государств для разработки и внедрения новых прорывных технологий.

Экономика XXI века связана с новым этапом технологической трансформации и особым вниманием к рабочей силе как к одному из важнейших ресурсов развития. В условиях современных технологических изменений возрастает роль человеческого фактора, увеличивается степень зависимости результатов производства от мотивации и характера использования трудовых ресурсов, нежели от используемой техники. Еще одна примета современности - сверхдинамичный процесс изменений в раскладе сил между ведущими игроками. В мире растет ряд стран, выстраивающих экономику по технологиям 4-й промышленной индустрии, информационным технологиям. Создание новых предприятий и высокотехнологичных отраслей повышает потребность этих стран в специалистах для новых сфер экономики, вместе с тем, происходит высвобождение рабочей силы «уходящих профессий». Эти процессы происходят на фоне истощения невозпроизводимых

природных ресурсов, ускоренных темпов роста численности населения в развивающихся странах и старения населения в развитых странах.

В результате складывается ситуация, при которой страны с высокотехнологичной экономикой, испытывают дефицит специалистов новых профессий, а в технологически отстающих странах возникает относительное перенаселение. Возникшая ситуация «дефицит-избыток» в мировом раскладе рабочей силы решается трудовой миграцией населения, ставшей основой нового витка развития международного рынка труда в условиях глобальных структурных сдвигов.

Несмотря на слабую интегрированность Казахстана в мировой рынок труда, наблюдается тенденция утечки человеческого капитала из страны. В частности, наблюдается отток квалифицированных специалистов по «green card», в том числе по рабочим и образовательным визам. Следует отметить, что после обучения молодые специалисты, характеризующиеся высокими интеллектуальными способностями, остаются за рубежом, достигая карьерного роста за пределами республики. Помимо эмиграции квалифицированных специалистов в Казахстане намечаются такие тенденции демографического развития, как возрастание темпов старения и иммиграция неквалифицированной дешевой рабочей силы. С учетом этих факторов и низкой плотности населения Казахстана, реализация стратегических планов индустриально-инновационного развития страны требует новых подходов в целях повышения качества управления человеческими ресурсами, в том числе и миграционными потоками.

Руководством страны принимаются меры по поддержке качественной структуры трудовой миграции. Так, согласно указу Президента РК «Об утверждении Стратегического плана развития РК до 2025 года» (с изменениями от 10.09.2019 г.) в целях создания благоприятных условий для привлечения высококвалифицированных специалистов из-за рубежа функционирует преференциальный режим, в рамках которого осуществляется категоризация виз по уровню квалификации иностранных работников [2]. Для кадров высокой квалификации преференциальный режим выражается в упрощении процесса подачи документов, отмене квот и теста на экономическую целесообразность, сокращении срока получения визы и увеличении срока пребывания в Казахстане.

Тем не менее, для реализации государственной политики и других законодательных актов необходимы научные разработки, одной из которых является представленное диссертационное исследование, направленное на выявление закономерностей развития мирового рынка труда и выявление специфики трудовой миграции, поиск методов проецирования опыта зарубежных стран на казахстанскую социально-экономическую среду.

Степень разработанности проблемы. Теоретико-методологической базой исследования стали труды зарубежных и отечественных ученых. Прежде всего, важно выделить исследование классика английской экономической науки - А. Marshall – о несовершенстве современного рынка труда. Далее в диссертации была рассмотрена неоклассическая модель рынка труда И.Ю. Кауфмана.

При определении и классификации факторов миграции использовались разработки В.И. Переведенцева, А.Д. Самойлова. Мировой рынок рабочей силы в представлении Д. Долгова, идеи необходимости регулирования предложения и спроса рабочей силы на рынке труда из исследований Р. Ester, Г. Петрова, Е. Посаднева, Т. Морозова, И.Е. Золина приводились в теоретической части данной диссертации.

Основные функции рынка труда, выделенные в работах зарубежных авторов S. Ghita, M. Chivu, A. Cojuhari и др., виды рынка труда по версии С. Dreger послужили основой для выявления классификации рынка труда в целом и международного рынка труда в частности.

Сегментированность международного рынка труда по уровням была предложена учеными G. Saint-Paul, S.-O. Bae, в то время как сегментацию рынка труда в трех измерениях предложили G. Cain, J. Bulow и L.H. Summers, а по критерию жесткости, негибкости характеристику международного рынка труда дали румынские ученые А.С. Serban, M.I. Aceleanu, что и было отражено во втором подразделе первой главы данной диссертации.

При исследовании факторов развития международного рынка труда использовались разработки следующих ученых: U. Kreickemeier (качество трудовых ресурсов), W. Keller, С.Н. Shiue (демографические факторы), Б.И. Башкатов, Л.А. Карпухина (глобальные нормативно-правовые инструменты), Л. Тарлецкая, А.М. Paul, W.Koziol, A. Mikos (международная торговля).

Принципы функционирования мирового рынка труда были рассмотрены Н.Р. Blossfeld, S. Buchholz, K. Kurz, Д. Меда, В. Дойблером. О накоплении человеческих ресурсов как источнике экономического роста выводы сделали R. Lucas и P. Romer. О роли транснациональной компании как субъекте трудоустройства на мировом рынке труда провела достаточно глубокое исследование Э.Д. Вильховченко.

При изучении влияния технологической трансформации на развитие международного рынка труда была приведена известная теория цикличности экономического развития Н. Кондратьева, а также труды J. Kitchin, J. Schumpeter, И. Дьяконова. По вопросу технологической трансформации были обобщены результаты исследований Ю.И. Яковца, С.Ю. Глазьева, И.В. Филатова, В. Василенко, О.Ю. Патласова, А.А. Рощина, С.В. Шермазанова, Ю.Г. Одегова, М.А. Гасанова и др.

Современные тенденции развития мирового рынка труда нашли отражение в статьях Н.В. Дороховой, Р. Махмудова, Н.Т. Вишневской, Е.С. Садовой, К. Grace, В. Алексеева.

Их казахстанских ученых можно выделить труды С.Х. Берешева (формы занятости), С. Калиевой, М. Мельдахановой (особенности занятости и трудового рынка), С.К. Джумамбаева (прогнозирование спроса на рабочую силу), С. Байзакова (модели рынка труда, ориентированные на конечный продукт), З.А. Имангожина, Ш.У. Ниязбекова (эффективность рынка труда) и др.

В работе также были использованы электронные ресурсы глобальной сети Интернет.

Цель и задачи исследования. Цель диссертационной работы – выявить современные тренды развития международного рынка труда и определить их влияние на перспективы развития казахстанского рынка труда в условиях технологической трансформации.

Для достижения обозначенной цели были поставлены следующие задачи:

1) выявить сущность и особенности международного рынка труда и его сегментацию;

2) определить основные принципы и факторы развития международного рынка труда, показать влияние технологической трансформации на его развитие;

3) изучить опыт формирования и развития европейского рынка труда и определить направления его адаптации к условиям Казахстана;

4) проанализировать глобальные структурные сдвиги, генерирующие новые тенденции на международном рынке труда;

5) оценить новое качество развития международного рынка рабочей силы и выявить социально-экономические последствия международной трудовой миграции;

б) разработать рекомендации по интеграции Казахстана в международный рынок труда.

Объект исследования – международный рынок труда как совокупность глобальных трудовых ресурсов.

Предмет исследования – система социально-экономических отношений на международном рынке труда в условиях современной технологической трансформации.

Методология научного исследования. Диссертационное исследование проводилось на основе системного и структурно- функционального подхода с применением широкого круга количественных и качественных методов. Методологическую основу исследования составил структурный анализ и синтез разработок казахстанских и зарубежных исследователей, позволившие вычлнить в сложном явлении развития международного рынка труда основные элементы, оказывающие решающее влияние на глобальные и региональные (казахстанские) трудовые миграционные потоки.

Применялись методы наблюдения, генерализации понятий, обобщение, систематизация, сравнение, историко-логический, итогом которых стало выделение классификации рынков труда, основных отличительных характеристик международного рынка труда, факторов и принципов его развития.

Также в исследовании были применены исторический метод для выявления общих закономерностей развития рынка труда Казахстана; нормативно-правовой подход – для анализа динамики развития правовой базы развития рынка труда Казахстана, а также статистический анализ для изучения состояния международного и казахстанского рынка труда. Для обработки статистических данных было использовано программное обеспечение Microsoft Excel.

Научная новизна диссертационной работы представляется в разработке теоретических положений и научно-обоснованных рекомендаций по развитию казахстанского рынка труда и его интеграции в мировое хозяйство в условиях современной технологической трансформации. Полученные новые результаты позволяют предложить новые комплексные подходы к изучению международного рынка труда и оценке влияния современной технологической трансформации на его развитие, разработке государственной политики в области трудовых отношений, способствующих преодолению дисбалансов рынка труда и его развитию по новым направлениям.

На защиту выносятся следующие **научные результаты (положения), отличающиеся новизной**:

1) обосновано авторское видение экономической сущности понятия «международный рынок труда» в условиях современной технологической трансформации как системы экономических механизмов, инструментов и нормативов, обеспечивающих равновесие между спросом и предложением на труд на межгосударственном уровне, с отличительными особенностями сегментированности, жесткости, вторичности, многоплановости, несовершенства и регулируемости;

2) разработано положение о том, что технологическая трансформация, влияя на экономическую трансформацию в соответствии с предпосылками, обуславливающими современный переход к очередному технологическому укладу, влияет и на развитие международного рынка труда, определяя новые формы занятости в постиндустриальном «информационном» обществе;

3) на основе проведенного комплексного анализа данных международного рынка труда выявлены мегатренды развития МРТ, проявляющиеся в следующих пяти глобальных структурных сдвигах: технологических, демографических, урбанизационных, глобализационных, экологических; определено новое качество развития международного рынка рабочей силы в условиях технологической трансформации, способствующее трансграничной удаленной занятости и нивелированию миграционных барьеров;

4) научно обоснованы авторские рекомендации по развитию рынка труда Казахстана и его интеграции в мировое хозяйство в условиях технологической трансформации; предложено разработать новые образовательные программы по востребованным специальностям, содействовать продуктивной занятости, снижать неформальную занятость, повышать прозрачность рынка труда и развивать его инфраструктуру, усилить кадровое обновление и привлекать высококвалифицированных иностранных работников, улучшать условия найма, применять новые онлайн-методы трудоустройства и электронного кадрового документооборота, проводить координационные мероприятия между государственными и негосударственными институтами; разработан механизм оптимизации миграционных потоков в РК.

Теоретическая значимость диссертации обосновывается тем, что результаты исследования имеют значение для развития теоретико-методологических основ по развитию международного рынка труда. Были получены новые знания об особенностях международного рынка труда в

условиях современной технологической трансформации. Результаты диссертационной работы могут быть полезны при постановке новых исследовательских задач.

Практическая значимость диссертации обосновывается тем, что результаты исследования, обобщающие основные тренды трудовой миграции, могут быть использованы в деятельности Управления мониторинга трудовой миграции и Управления мониторинга миграционных процессов Комитета труда, социальной защиты и миграции Министерства труда и социальной защиты населения РК. Рекомендации по интеграционным процессам могут быть полезны в работе Коллегии по интеграции и макроэкономике Евразийской экономической комиссии.

Отдельные результаты исследования применимы в образовательных программах по мировой экономике, в преподавании учебных дисциплин для магистрантов: «Интеграционные процессы в регионах мира», «Международный рынок труда». Материалы диссертационного исследования использованы в 2-х разработанных спецкурсах: «Социально-экономические условия и перспективы международной интеграции казахстанского рынка» и «Технологическая трансформация как фундамент совершенствования в экономической системе», которые зарегистрированы в государственном реестре прав на объекты, охраняемых авторским правом. Подтверждающие Свидетельства Министерства юстиции РК прилагаются.

Научные публикации. По теме диссертации автором опубликовано 8 научных статей, из которых 1 статья опубликована в издании, входящем в базу данных Scopus; 4 научные статьи в журналах, рекомендованных КОК СОН МОН РК; 3 статьи в материалах международных научных конференций, из них 2 Proceedings в базе данных Scopus.

1. Tulegenova, M., Tuleibayeva, A., Mansurova, B. Technological transformation of emerging markets: Experience of Kazakhstan. // International Journal of Applied Business and Economic Research. Volume 14, Issue 15, 2016, Pages 10629-10636 (Scopus).

2. Madina, T., Dinara, S., Aigul, T. Attitude to labour: Features of developing markets // Proceedings of the 28th International Business Information Management Association Conference - Vision 2020: Innovation Management, Development Sustainability, and Competitive Economic Growth, 2016, с. 2770-2775 (Scopus).

3. Madina T., Tuleibayeva A. The effective contract in the system of higher education of the emerging market countries: Experience of Kazakhstan. // Proceedings of the 29th International Business Information Management Association Conference - Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020: From Regional Development Sustainability to Global Economic Growth, 2017, с. 832-838 (Scopus).

4. Тулегенова М., Тулейбаева А. Международная трудовая миграция: современные тенденции. // Вестник КазНУ. Серия международные отношения и международное право. – 2016. - №3 (75). – С. 93-97.

5. Тулейбаева А. Эволюция рынка труда и международная трудовая миграция: теоретический аспект исследования. // Вестник КазНУ. Серия международные отношения и международное право. 2017. №4(80). - С. 110-120.

6. Тулегенова М., Тулейбаева А. Трансформация рынка труда в Казахстане в условиях перехода к цифровой экономике. // Вестник КазНУ. Серия экономическая. – 2019. - №1 (127). – С. 266-273.

7. Тулегенова М.С., Амангельдиева Н.С, Тулейбаева А.С. Интеллектуальный капитал как приоритетный фактор новой экономики. // Вестник Университета «Туран». – 2019. - №3(83). – С.152-158.

8. Тулейбаева А.С. Перспективы интеграции казахстанского рынка труда в ЕАЭС // Труды БГТУ. Сер. 5. Экономика и управление. - 2020. - № 2 (238). - С. 51-55.

Структура диссертации представлена перечнем обозначений и сокращений, введением, тремя разделами, заключением, списком использованных источников. Объем диссертационной работы составляет 123 страницы, содержит 17 таблиц, 19 рисунков, 2 приложения. Список использованных источников состоит из 122 наименований.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

1.1 Теоретические подходы к исследованию международного рынка труда

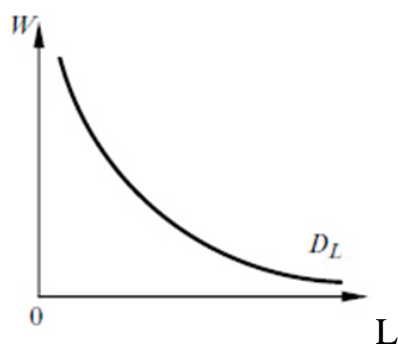
Технологическая и экономическая трансформация развития на современном этапе связана с новой точкой зрения на рабочую силу как одного из основных ресурсов экономического развития. Этот подход определяет важную роль человеческого фактора на научно-технологической стадии, показывая прямую зависимость производственных результатов от мотивации, качества и характера приложения труда, как в целом, так и отдельного работника в частности. В связи с этим наравне с международным рынком товаров и услуг и рынком капитала в настоящее время новое качественное развитие получил международный рынок труда, который уже не является просто суммой национальных рынков и находится под большим влиянием интернационализации производства и роста коммуникаций между странами.

Понятие «международный рынок труда» (МРТ) обычно воспринимают как совокупность национальных рынков. Однако это не совсем правильно, поскольку национальные рынки труда следует рассматривать неотъемлемой частью международного рынка рабочей силы. Формирование МРТ осуществляется двумя способами:

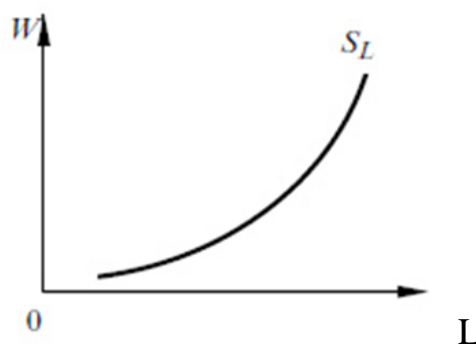
1) миграция (физическое передвижение) труда и капитала. Размеры миграции настолько значительны, что реально сказываются на демографическом положении даже крупных стран мира. В государствах, активно использующих иностранных рабочих, импорт рабочей силы влияет на целые сферы экономики;

2) формирование «общего рынка труда» - процесс постепенного объединения национальных рынков труда с дальнейшим окончательным устранением культурных, национально-этнических, юридических и других преград. При этом слияние труда и капитала возможно без их физического передвижения, на основе системы ИТК.

В итоге трансграничные движения рабочей силы вместе с перемещением капитала между странами формируют верхний мировой уровень рынка рабочей силы. Эти процессы характеризуются не только межгосударственным движением рабочей силы, но и появлением продавцов и покупателей рабочей силы, занятых поиском рабочей силы за пределами страны. Структура международного рынка труда состоит из национальных рынков и связывающих их миграционных потоков. При этом МРТ, представляя собой наднациональное образование, выступает площадкой купли-продажи иностранной рабочей силы в рамках межгосударственного регулирования спроса и труда [3] (рисунок 1).



а) кривая спроса на труд



б) кривая предложения труда

Рисунок 1 – Кривые спроса и предложения труда

Примечания:

- 1) W- ставка заработной платы; L - величина труда; DL - кривая спроса на труд; SL - кривая предложения труда;
- 2) Составлено автором на основе источника [4]

Рынок труда, выступая в качестве социально-экономической категории, представляет собой динамичное и комплексное явление, которой связано с макроэкономическим развитием страны и мотивацией действий отдельных сотрудников, что выходит за пределы понятий «занятость» и «незанятость», характеризующих только состояние элементов трудового рынка в определенный момент времени. Как видно из рисунка, кривая спроса на труд показывает отрицательную зависимость объема спроса на труд от величины заработной платы. Предложение труда положительно зависит от величины зарплаты, получаемой за оказанные услуги. Таким образом, рынок труда представляет собой экономическую среду, где устанавливается определенный уровень оплаты труда и объем занятости в результате конкуренции между экономическими агентами посредством механизмов спроса и предложения [5, 6, 7].

По мнению S. Ghita, M. Chivu [8], A. Cojuhari и L. Dorofeev [9], рынок труда – это сложное явление, которое определяется выполняемыми в рыночной экономике функциями, носящими социальный, экономический и образовательный характер:

- 1) функции распределения занятости по секторам, отраслям, профессиям, квалификациям, территориальным областям в соответствии со структурой и объемом спроса на рабочую силу;

- 2) функции распределения доходов экономических операторов, с помощью которых производится оплата труда;

- 3) социальная функция, благодаря которой удовлетворяется спрос предложением труда, улучшаются условия труда, обеспечивается гуманизация и социальная защита безработных и их переподготовка;

- 4) учебно-воспитательная функция, обеспечивающая информацию, необходимую для образования, профессиональной подготовки, переподготовки, накопления опыта работы;

5) политическая функция, укрепляющая социальную и политическую стабильность.

Рынок труда также направлен на обеспечение валютной циркуляции и оказывает влияние на экономическую, политическую, демографическую и другие сферы общественной жизни, как экспортеров, так и импортеров рабочей силы [10]. Между структурой рынка труда, в частности, и структурой экономики в целом, существует взаимозависимость, которая проявляется в следующем:

1) рынок труда способствует перетоку труда и капитала из одних секторов экономики в другие;

2) рынок труда, трансформируя структуру экономики, стимулирует эффективное использование всех видов экономических ресурсов, способствует внедрению инноваций;

3) рынок труда подталкивает развитие отдельных видов отраслей и производств.

Например, приоритет военно-промышленного комплекса (ВПК) с одной стороны развивает новые технологии, профессии и может оказывать влияние на гражданское производство, если проводится конверсия, т.е. параллельно обновляются технологии в других отраслях экономики. Но самое главное ВПК может дать импульс развитию всех рынков, в том числе и рынку труда.

Таким образом, со своей стороны сложившаяся структура экономики активно влияет на рынок труда, что проявляется в изменении структуры занятости населения, с возникновением новых секторов экономики начинают функционировать и новые рынки. Логическим следствием глобальной и технологической трансформации является трудовая мобильность населения, в том числе международная трудовая миграция. С учетом мировой конъюнктуры определяется отраслевая структура, конвертирование технологиями и информацией в большом экономическом пространстве, обозначаются места размещения производительных сил и другие направления.

Существует множество подходов к определению и классификации факторов миграции. Выделим две из них. Так, по В.И. Переведенцеву существует две большие группы факторов миграции населения: естественные (природные) и общественные (социальные). Факторы первой группы представляют собой территориальные различия в природных условиях, факторы второй - в социальных. Влияние естественных факторов на миграцию может быть прямым и косвенным, поскольку природные условия составляют естественную основу многих отраслей. Они включают в себя геологические, гидрологические, зоогеографические, климатические, орографические и почвенные различия [11]. Например, развитие лесной промышленности в определенной местности требует наличие леса, т.е. определенных фитогеографических условий.

Намного сложнее структура социальных факторов, включающих в себя этнические, демографические, социологические, социально-психологические и экономические различия. Под демографическими факторами подразумеваются различия в половозрастной структуре населения, уровень образования

населения, показатели воспроизводства и др. Экономические факторы представляют собой территориальные различия в структуре народного хозяйства, номинальной и реальной заработной плате, возможностях трудоустройства, жилищных условиях и др.

По мнению В.И. Переведенцева, помимо этих двух групп факторов миграции населения имеются определенные причины переселения, т.е. непосредственные причины и мотивы переселения, отраженные в сознании иммигрантов [12].

Выделение отталкивающих и притягивающих факторов миграции населения основано на предпосылках миграции с позиции отталкивания и притяжения мигрантов («pullpush»). К отталкивающим факторам относят обстоятельства природного и/или экономического характера в регионах постоянного проживания, из-за которых дальнейшее проживание в этом регионе невозможно, а также отсутствие условий для дальнейшей адаптации в регионе оттока. К притягивающим факторам относятся те факторы, которые побуждают к переезду населения в регионы с лучшим качеством жизни, чем те, в которых они проживают в данный момент, что во многом определяется совокупностью природных и экономических условий [13]. Воздействие обеих групп факторов происходит одновременно, но большую силу и решающее значение имеют факторы притяжения. Концепция «притяжения-отталкивания» мигрантов помимо классификации факторов миграции, способствовала изучению миграционной избирательности, в т.ч. определению особенностей состава мигрантов, которые отличают их от немигрантов на территориях выезда или территориях въезда.

Исходя из рассмотренных выше подходов к классификации факторов, влияющих на процесс миграции населения, их можно укрупнить, выделив следующие группы факторов: природно-климатический, социально-экономический, демографический, политический, этнический, демографический и прочие (рисунок 2).

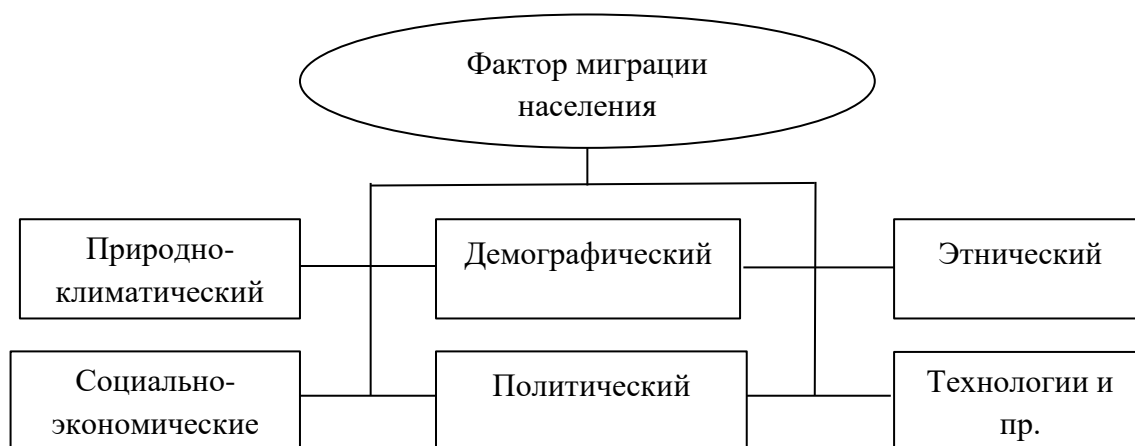


Рисунок 2 – Факторы, влияющие на международную трудовую миграцию

Примечание - Составлено автором

Природно-климатические факторы миграции включает в себя факторы окружающей среды (ландшафт, климат, изменения в экосистеме). Например, для мигрантов привлекательными являются регионы с благоприятными природно-климатическими условиями, в то время как экологические катастрофы и другие неблагоприятные экологические условия являются причиной оттока рабочей силы. Их влияние проявляется в необходимости акклиматизации и адаптации мигрантов к новым условиям при перемене места жительства, что может сопровождаться различными заболеваниями, а порой и смертностью. Природно-климатические факторы приобретают важное значение в современных условиях и являются одной из главных причин современной миграции.

Демографические факторы представляют собой территориальные различия в численности и структуре населения по признакам пола и возраста, рождаемости, смертности, семейному положению и др. Так, например, причиной «брачной» миграции являются диспропорции в половозрастной структуре населения.

Обычаи, традиции, особенности культуры разных народов также влияют на уровень мобильности, направление и структуру передвижения, что относится к этническим факторам миграции. К ним также относятся межэтнические конфликты, которые становятся причиной огромных миграционных потоков, вынужденных покидать родные края.

Значительное влияние на миграцию, по нашему мнению, оказывают социально-экономические факторы. Основой для различных подходов к моделированию территориальной мобильности населения и трудовых ресурсов служит теория человеческого капитала, которая объясняет миграционное поведение на микроуровне ожидаемыми выгодами. Так, основанием для решения о мобильности мигрантов служит оценка ожидаемых выгод (текущих/долгосрочных, материальных/нематериальных) от миграции, которая построена на базе рационального сравнения текущего уровня жизни с потенциально возможным в регионе предполагаемого переселения.

Существует тесная корреляция между миграцией и уровнем занятости и безработицей. В условиях сбалансированного рынка труда всегда происходит перемещение безработных из одного места в другое, что объясняется ожиданием мигранта, понесшего определенные расходы или потери из-за безработицы или снижения заработной платы, более высокого уровня жизни и безопасности в зоне переселения по сравнению с зоной выбытия. Его привлекают в первую очередь перспективы трудоустройства (содержание, характер и условия труда, заработная плата, система социального обеспечения), возможности образования и создания семьи. При этом мигрантами рассматриваются не только перспективы в краткосрочном периоде, но и перспективы в долгосрочном периоде и возможности изменений в будущем. Миграционные потоки в стране и мире напрямую определяются различиями в условиях жизни. Чем больше эти различия, тем больше миграция. Изменение

условий и качества жизни может способствовать кардинальному изменению направлению и интенсивности миграционных потоков.

Политические факторы приобретают особенную важность в современных условиях. Следует отметить, что значительную роль в миграции населения играет политика определенных государств, особенно проводящих демократические преобразования, неизбежно способствующих миграции, в том числе незаконной. Показателен пример Северной Кореи, где политический устой явился одним из факторов на миграцию населения. При действующем Президенте Ким Чен Ыне число беженцев снизилось в 4 раза. По данным соответствующего Министерства, за первые восемь месяцев 2018 г. из КНДР выехало 703 человека, в то время как в 2011 г. границу с Южной Кореей пересекли 2706 человек. С приходом к власти Ким Чен Ына в декабре 2011 г., первый год его правления характеризуется сокращением числа беженцев из КНДР до 1,5 тыс. чел. Снижение числа беженцев продолжилось и в дальнейшие годы.

Таким образом, предпосылки, факторы и механизмы роста международной миграции трудовых ресурсов представляют собой сложный, многогранный и непрерывный процесс, на который влияют различные факторы и их комбинации. И основой данного процесса, по признанию большинства ученых, является стремление мигрантов к повышению уровня и качества жизни и улучшению условий проживания [14, 15].

На сегодняшний день отмечается значительное влияние миграции, мобильности рабочей силы и эффективности ее использования в формировании всех рынков мирового хозяйства. Международный рынок труда представляет собой неотъемлемую часть мировой экономики [16]. Так, миграция рабочей силы на международном уровне сформировала мировой рынок рабочей силы, а иностранная рабочая сила, будучи важной составляющей трудовых ресурсов таких государств–импортеров рабочей силы, как страны Западной Европы, Северной Америки и Персидского залива, способствует существенному экономическому выигрышу для этих стран, и для экспортирующих стран в виде денежных переводов мигрантов [17].

Если в первой половине XX столетия основную часть международной трудовой миграции составляла малоквалифицированная дешевая рабочая сила, то в XXI наметилась новая тенденция в международной трудовой миграции: наряду с рабочими и служащими, активно развивается перемещение студентов, ученых, квалифицированных специалистов с высоким уровнем образования из стран развивающегося рынка в более развитые страны. Если до 1990-х годов прошлого века так называемая «утечка мозгов» наблюдалась из таких стран, как Индия, Пакистан и Египет, то после распада социалистической экономической системы приток в развитые страны высокообразованной, квалифицированной рабочей силы наметился из государств-участников СНГ и стран Восточной и Центральной Европы, что обусловлено очень большой разницей в оплате труда специалистов в развитых странах, а также стремлением развитых стран (Канада, США, ЕС, ОАЭ) привлечь высококвалифицированные кадры [18].

Современный МРТ формирует и «отбирает» особый класс высококонкурентной, быстро адаптирующейся рабочей силы, для которой сферой приложения становится уже все мировое хозяйство. Национальные рынки труда все более теряют собственную замкнутость и изолированность, меж ними появляются транснациональные потоки и движения рабочей силы. Способность работника к изменениям в системе занятости обусловлена изменениями качественных характеристик трудовых навыков, требованиями закона международного разделения труда и технологической трансформации.

Развитие МРТ отражает динамические процессы не только в технологическом укладе и мировой экономической системе, но затрагивает наиболее сложную область социальных и трудовых отношений, масштабы которых в современных условиях приобретают глобальный характер. Формирование и развитие международного рынка рабочей силы исторически и логически связано с международными рынками товаров и капитала. Этапы его развития обусловлены технологической трансформацией: от доиндустриального уклада до современного, информационного, при котором главными мигрирующими субъектами становятся высокопрофессиональные специалисты нового поколения.

Международный рынок труда под воздействием названных особенностей современных системных сдвигов переживает структурные изменения:

- 1) расширились возможности для миграции населения по мотивам повышения научного и профессионального роста;
- 2) расширились масштабы трудовой миграции в связи с распадом бывших социалистических стран;
- 3) усилилась конкуренция специалистов сферы высококвалифицированного и интеллектуального труда;
- 4) возрастает доля специалистов из евразийских и азиатских стран;
- 5) растет отток т.н. «умных мозгов» из технологически отстающих стран в страны, ускоряющие процесс разработки и внедрения новые технологии;
- 6) растет доля нелегальных потоков трудовой миграции.

Исследования показывают, что на современном постиндустриальном этапе развития экономики и её технологической трансформации обостряются противоречия между потребностями международной интеграции рынка труда и национальными интересами; растущим глобальным потенциалом мобильности трудовых ресурсов и национально-территориальными ограничениями его регулирования.

Согласно мнению С. Dreger, существуют несколько видов рынка труда [19] (рисунок 3).

Открытость рынка труда определяется экономически активным населением в поисках работы и свободными во всех сферах экономики рабочими местами. Скрытый рынок труда характеризуется формальной занятостью людей в экономике.



Рисунок 3 – Классификация рынка труда по С. Dreger

Примечание – Разработано автором на основе источника [19]

На фрагментарном рынке труда действие фактора спроса и предложения рабочей силы ограничено. Его функционирование определяется на базе нормативно-правового регулирования труда, т.е. трудового законодательства. Регулируемый рынок труда характеризуется формированием правовой базы поведения его субъектов и нормативным регулированием трудовых и социально-экономических отношений между ними. На нем развита структура коллективных договоров, представляющих основу законодательного регулирования.

Организованный рынок труда характеризуется развитой инфраструктурой и включает в себя взаимодействие политики занятости с другими векторами социальной, экономической и технической политики. Он является наивысшей степенью развития трудового рынка. На нерегулируемом (теневом) рынке труда часты случаи уклонения от налогообложения и статистического учета, несоблюдения трудового законодательства и условий коллективных соглашений нерегулируемых видов занятости. Этот рынок характеризуется нелегальной трудовой деятельностью, работой по совместительству, подрядом, надомничеством, не контролируемых ни государством, ни профсоюзами.

В зависимости от контингента сотрудников, которые заняты по конкретным профессиям и деятельностью в определенных отраслях промышленности или отраслях экономики, производится сегментирование рынка труда, под которым подразумевается разбивка рынка на отдельные сферы-сегменты на основе отличий в поведении, характеристиках или нуждах сотрудников.

Политика занятости, которая проводится в разных странах, формирует наличие двух базовых моделей рынка труда – внутренней и внешней.

Внешний рынок труда представляет профессиональную и территориальную мобильность рабочей силы между компаниями; организации комплектуются кадрами со стороны, происходит подбор готового персонала. Внутренний рынок труда базируется на профессиональном движении сотрудников в пределах компании. Структура производственных взаимоотношений на этом рынке труда, материальное положение сотрудника (уровень зарплаты, объем социальных выплат и льготы) и гарантии занятости зависят от стажа работы в данной компании, препятствуют переходу сотрудника в другие компании.

В рамках государственного рынка труда существуют различные региональные модели. Следует отметить, что региональная структуризация трудового рынка является важным компонентом политики занятости, поскольку региональные рынки труда имеют определенные особенности и отличия. Например, рынок труда в больших индустриальных центрах зачастую имеет хорошую инфраструктуру и может успешно функционировать в открытом режиме. На этом рынке уволенные сотрудники имеют большой выбор трудоустройства, и период безработицы у них, как правило, непродолжительный. В то время как на трудовых рынках в сельских районах с промышленностью, занимающихся переработкой сельскохозяйственной продукции, а также в регионах с сезонными сферами промышленности имеются свои особенности.

Рынок труда можно структурировать. В качестве инструмента деления трудоспособного населения могут служить демографические и профессиональные признаки. При использовании демографического разделения различают рынки труда женщин, инвалидов, молодежи и пожилых трудящихся. Эти рынки отличаются друг от друга степенью трудоспособности, мобильности и активности на рынке труда, а также другими особенностями. При использовании профессионального разделения различают рынок труда учителей, ученых, врачей и т.п. Объединяющим фактором на этих рынках служат профессиональные интересы, которые могут выходить за рамки организаций, где они работают. Например, в странах дальнего зарубежья специалисты средней и высшей квалификации объединяются в профессиональные союзы и ассоциации.

У различных категорий сотрудников имеется разная степень гарантий занятости (зарплата и качество труда, наличие социальных льгот), что формирует дуальный рынок труда. Дуальный рынок труда может функционировать на различных межотраслевом, отраслевом и локальном уровнях. На этом рынке происходит деление работников на 2 категории - работники с высокой и низкой гарантией занятости. При этом занятые делятся на первичный и вторичный рынки труда.

Большое значение приобретает гибкий рынок труда. Данный вид рынка характеризуется системой мер производственного, социально-экономического и юридического характера, направленных на адаптацию компаний к

меняющимся условиям хозяйствования. Его базовыми аспектами гибкости являются:

- 1) профессиональная и географическая мобильность рабочей силы;
- 2) гибкость в управлении человеческими ресурсами;
- 3) гибкость издержек на трудовые ресурсы, включая гибкость дифференциации, уровня и структуры зарплаты;
- 4) гибкость управления рабочим временем.

Важно отметить, что международный рынок труда по своей структуре и действию отличается от других рынков своими особенностями (рисунок 4).

К отличительным особенностям международного рынка труда относятся:

- 1) Сегментированность МРТ. А.С. Ригу, классический экономист, объясняет несоответствия между предложением и спросом на рабочую силу тем, что сегментированность трудового рынка определяется ограниченной мобильностью в промышленности и между отраслями.



Рисунок 4 – Отличительные особенности международного рынка труда

Примечание – Разработано автором

В широком понимании рынок труда состоит из трех «уровней»: первичного, вторичного и третичного (третичный определяется эволюцией подпольной экономики). Первичный рынок труда состоит из работников с высшим образованием и профессиональной подготовкой. Он характеризуется высокими доходами и стабильной занятостью, реальными возможностями профессионального и карьерного роста. Крупные компании особенно часто встречаются в этом секторе, а также компании, которые продвигают отдельных лиц, их карьеру и зарплату. Уровни определяются в значительной степени их эволюцией на «внутренних рынках». G. Saint-Paul [20] рассматривает этот термин как способ организации труда, который заключается в заполнении вакансий с использованием внутреннего продвижения по службе, а не в приеме на работу новых сотрудников. Такое объяснение приводит к рассмотрению каждого сектора как группы компаний, в то время как первичная/вторичная сегментация может быть обнаружена даже внутри экономического субъекта.

Согласно Вае S.-O., вторичный сектор характеризуется низким доходом и уровнем квалификации сотрудников, высокой текучестью кадров, отсутствием возможностей для продвижения по службе и слабыми перспективами профессионального роста. Следует отметить, что на вторичном рынке низкая зарплата у работников обусловлена изначально минимальным доступом к обучению и образованию [21].

Структурирование рынка на двух или более уровнях, делает мобильность рабочей силы очень высокой в каждом секторе, но меньше между секторами из-за отсутствия однородности в условиях занятости и вознаграждения. Подобное разделение рынка труда между «хорошими» (высокооплачиваемыми) и «плохими» (низкооплачиваемыми) рабочими местами, способствуют углублению разрыва между двумя секторами. Среди работников вторичного сектора Растет нелегальный труд, причиной которого является желание получить более высокие доходы, даже если убытки в среднесрочной и долгосрочной перспективе превышают текущие доходы.

В связи с этим G. Cain, J. Vulow и L.H. Summers, предложили сегментацию рынка труда в трех измерениях, где первичный сектор разделен на две части, относящиеся к верхней части и «вторичной» части, принадлежащей первичному сектору. Верхняя часть относится к лицам на вершине иерархии, которые обладают автономией, способностью к инновациям и принятию решений, а вторая относится к людям, которые имеют квалификацию среднего уровня, с относительно высоким уровнем оплаты и продвижением по службе. Вторичный сектор относится к низкоквалифицированным и низкооплачиваемым специалистам с небольшим шансом продвижения по службе [22].

Таким образом, основанием сегментации рынка труда может быть характеристика фирмы или экономического субъекта, профессия, компоненты работы, характеристика индивида, соотношение спроса и предложения рабочей силы и др.

С точки зрения предложения рабочей силы, сегментация может быть по следующим признакам:

- пол (дифференциация между мужчинами и женщинами);
- возрастные группы трудоспособного населения (15-64 года, 16-65 лет, 20-65 лет и т. д.);
- территориальные: городской, сельский;
- профессиональные категории;
- квалификационные степени;
- уровень образования: начальное, среднее, высшее.

С точки зрения спроса на рабочую силу могут встречаться следующие критерии сегментации:

- по специальностям или профессиям;
- в зависимости от юрисдикции: город, село, поселки, коммуны;
- в зависимости от графика работы: полный или неполный рабочий день;
- в зависимости от срока действия договора: бессрочно или фиксировано;

– в зависимости от места работы: внутри или вне компании.

2) Жесткость и негибкость МРТ. Жесткость рынка труда, как считают румынские ученые А.С. Serban, М.І. Aseleanu, является естественной. Она представляет собой результат географической эволюции, образа жизни, профессиональной подготовки, а также институциональных и правовых аспектов, определяемые пробелами в этих системах. Различия в заработных платах существуют как между компаниями/отраслями, так между различными регионами страны. Высокий уровень безработицы и инфляции являются факторами жесткости на рынке труда, как и минимальная заработная плата, поскольку она не оставляет места для быстрой адаптации к рыночным условиям [23].

Для работодателей обязательство по предоставлению минимальной заработной платы влечет необходимость найма новых работников с учетом уровня их производительности. Если уровень производительности работника ниже минимальной заработной платы, работодатель может решить уволить или не нанимать новый персонал. Если минимальная заработная плата установлена на высоком уровне, негативные последствия, связанные с занятостью, будут выше для людей с низкой производительностью, например для молодых людей без опыта или образования, которые в некоторой степени будут исключены из рынка рабочей силы.

Если бы рынок труда был гибким и динамичным, работники могли бы сменить работу достаточно быстро, создавая тем самым рабочие места высокого качества. Более того, на таком рынке компании поощряли бы создание более высокооплачиваемых рабочих мест, что привело бы к росту числа сотрудников.

Гибкость рынка труда означает содействие занятости и принятие работников на нетипичные условия труда: работа на неполный рабочий день (сокращенный рабочий день), работа с переменным графиком работы, работа на дому, самостоятельная занятость, работа по временным контрактам, случайные контракты, контракты на проект или фиксированные контракты. Необходимость в гибкости рынка труда определяется растущей конкуренцией рабочей силы на национальном уровне и особенно на международном. Использование гибкого труда повышает эффективность рабочей силы за счет сокращения затрат на нее, а также балансирует спрос и предложение рабочей силы.

3) Вторичность МРТ по сравнению с другими рынками: рынком капитала, рынком товаров и услуг. Данный рынок связан с другими рынками, которые, несомненно, оказывают влияние на рынок труда, на тенденции в спросе и предложении рабочей силы, реакцию рынка труда на экономические явления. Существует зависимость структуры и объема предложения рабочей силы от спроса на нее, который в свою очередь зависит от спроса на товары и услуги и от технологии их производства.

4) Регулируемость МРТ. Она определяется спецификой трудовых ресурсов и требованием обеспечения защиты работников и контроля лояльной конкуренции через профсоюзы. Это способствует группированию

предпринимателей, использующих наемный труд. С одной стороны, законы и соглашения между представителями работников, работодателей и государственной властью регулируют отношения между продавцами и покупателями, с другой - контракт и переговоры между работодателями и работниками дают инструменты для механизма регулирования спроса и предложения рабочей силы с количественными, качественными и структурными показателями [9]. Поэтому законодательство о рынке труда должно постоянно совершенствоваться для борьбы с безработицей и обеспечения лучшего управления занятостью населения;

5) Многоплановость МРТ. Она обусловлена географическим, экономическим, социальным и образовательным ракурсом (планами), которые можно описать через характеристику работающего населения, его распределение по сферам деятельности и профессиям, участие общественности в экономике и издержки из-за бездействия, затраты на социальную защиту, реконверсию и размещение работников, уровень подготовки населения, средняя продолжительность обучения, количество обучающихся людей и т.п.

б) Несовершенство МРТ. Эту гипотезу о несовершенстве современного рынка труда и о существующей неопределенности на рынке труда, как известно, много лет назад выдвинул английский экономист А. Marshall, отметивший, кроме этого, возрастающее значение инвестиций в человеческий капитал [24]. Позже его последователи сформулировали неоклассическую модель рынка труда, с методологической точки зрения оправданно рассмотрев конкурирующие концепции рынка труда [25]. В 2009 г. российским ученым И.Ю. Кауфманом еще раз была продемонстрирована эта особенность рынка труда и доказано, что цена труда в виде зарплаты формируется не в результате равновесия спроса и предложения на рынке. Ее определяют состояние национальной и международной экономики, государственное вмешательство и рыночная власть профсоюзов. При этом вмешательство государства направлено на ориентирование рынка труда к идеальной конкуренции или ограничение негативных тенденций несовершенной конкуренции. Вмешательство профсоюзов направлено на повышение зарплаты вне зависимости от финансового состояния компаний или состояния национальной экономики в целом, что приводит к низкой экономической эффективности компаний и росту инфляции [26].

Таким образом, интернационализация производства и рост коммуникаций между странами способствует появлению транснациональных потоков и перемещению рабочей силы, приобретающих систематический и постоянный характер, что в свою очередь ведет к потере обособленности и замкнутости национальных рынков рабочей силы. В связи с этим международный рынок рабочей силы характеризуется как новое качественное развитие рынка труда, а не сумма национальных рынков. Его формирование происходит посредством трудовой миграции и созданием «общего рынка труда».

Мировой рынок труда представляет собой систему экономических механизмов, в том числе саморегулирования, инструментов и нормативов, обеспечивающих равновесие между потребностями в трудовых ресурсах и

возможностями их использования посредством взаимодействия спроса и предложения на труд на межгосударственном уровне. МРТ выполняет различные функции (социальная, политическая, учебно-воспитательная и др.).

Существует взаимозависимость между структурой рынка труда и структурой экономики в целом. С одной стороны, структура экономики при возникновении ее новых секторов влияет на рынок труда, изменяя структуру занятости населения, трудовую мобильность, в том числе международную. В свою очередь, миграция, мобильность рабочей силы и эффективность ее использования оказывают влияние на формирование всех рынков мирового хозяйства. Предпосылки, факторы и механизмы роста международной миграции трудовых ресурсов представляют собой сложный, многогранный и непрерывный процесс, на который влияют различные факторы и их комбинации, в том числе природно-климатические, этнические, демографические, политические и социально-экономические факторы.

Существует несколько видов рынка труда, которые классифицируются в зависимости от различных критериев (характер занятости, уровень развития рыночных отношений, контингент занятых сотрудников, демографические характеристики, профессия). Отличительными особенностями международного рынка труда является его сегментированность, жесткость, вторичность, многоплановость, несовершенство и регулируемость.

1.2 Факторы и принципы развития международного рынка труда

Ранее было отмечено, что международный рынок рабочей силы не является простой совокупностью национальных рынков, а представляет новое качественное развитие трудового труда. Становлению и развитию международного рынка труда значительное влияние оказывают интернационализация производства и рост коммуникаций между странами, чьи трудовые рынки теряют свою замкнутость и изолированность. Между национальными рынками труда появляются транснациональные потоки и движения рабочей силы, приобретающие систематический и постоянный характер.

Развитие МРТ отражает динамические процессы не только в технологическом укладе и мировой экономической системе, но и затрагивает наиболее сложную область социальных и трудовых отношений, масштабы которых в современных условиях приобретают глобальный характер. Такие трансграничные передвижения рабочей силы вместе с перемещением капитала между странами формируют верхний мировой уровень рынка труда. Эти процессы характеризуются не эпизодическим движением рабочей силы между государствами, но и появлением продавцов и покупателей рабочей силы, занятых поиском рабочей силы на систематической основе за пределами страны. Они принимают активное участие в межгосударственном регулировании спроса и предложения труда [27].

Развитие МРТ свидетельствует о происхождении процессов мировой интеграции в социальных и трудовых отношениях, а не только в экономической и технологической сферах. К факторам, оказывающим влияние на развитие

МРТ, можно отнести качество трудовых ресурсов, демографию, женскую занятость, транснационализацию бизнеса, глобальные нормативно-правовые инструменты и международную торговлю (рисунок 5).

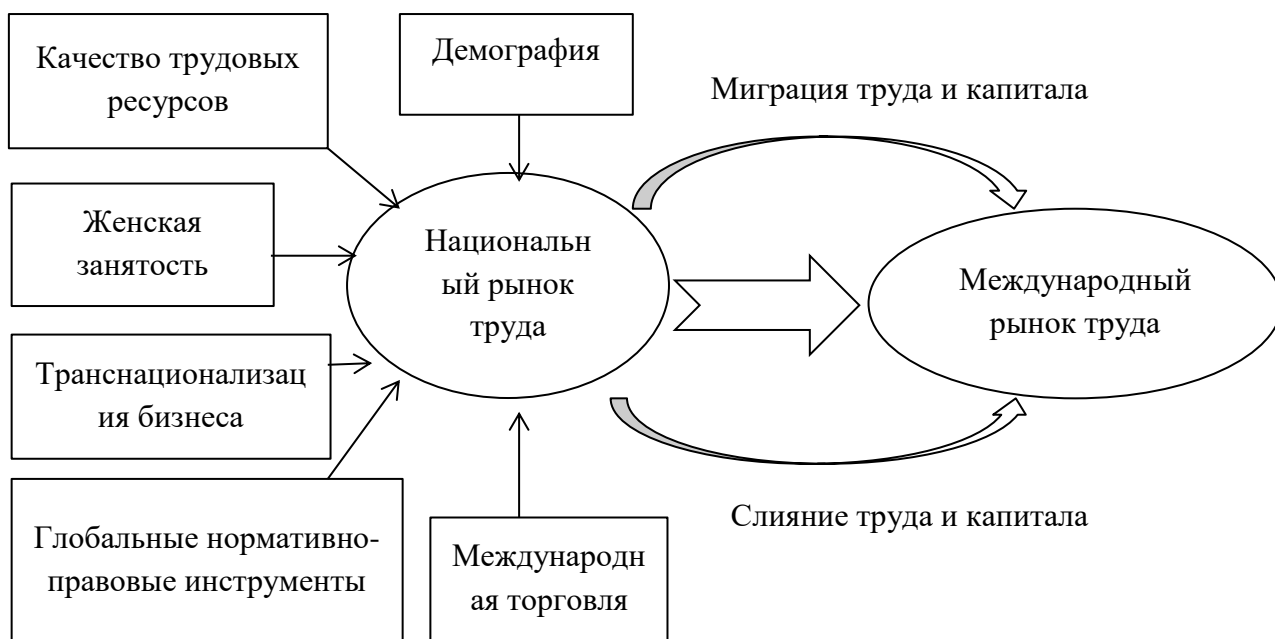


Рисунок 5 – Основные факторы развития МРТ

Примечание – Разработано автором

Качество трудовых ресурсов представляет собой одни из важных и решающих факторов развития МРТ. Под ним понимается комплексный показатель, и отражающий способность и готовность людей к различным видам трудовой деятельности и проявляющийся в их определенных свойствах [28].

Выделяют следующие критерии качества трудовых ресурсов:

1) физические качества работника, определяющие его способность к трудовой деятельности. В то же время их состояние определяет продовольственное обеспечение и заболеваемость. Следует отметить, что около за чертой бедности находится 32% населения развивающихся стран, у свыше 30% населения отсутствует доступ к чистой питьевой воде;

2) грамотность, задача которой заключается в саморазвитии и достижении нескольких целей, взаимосвязанных между собой: повышение производительности труда, обеспечение здоровья, ускорение темпов экономического роста и др.;

3) среднее образование. В среднем в мире посещают школу 55% детей. Существует большая разница в сравнении этого показателя в разрезе уровня развития стран. Так, в развитых странах он составляет 88%, в развивающихся - примерно 50%. Следует отметить, что важен не только охват средним образованием, но и его качество;

4) высшее образование. Например, численность учащихся вузов в общем количестве молодежи студенческого возраста в странах Северной Африки и

Ближнего Востока находится в пределах 15-60%. Следует отметить, что важен не только охват высшим образованием, но и его качество;

5) общий уровень образования (среднее количество лет обучения). В 1980-е гг., согласно оценкам экспертов, значение этого показателя для стран Западной Африки составляло 1,8 года, стран Восточной Африки - 3,7 года; стран Южной Азии - 2,5 года;

6) степень общего и специального образования. Согласно положениям школы человеческого капитала, существует высокая корреляция между уровнем образования и экономическим ростом, степенью инвестиций в образование и увеличением рабочей силы. По мнению R. Lucas и P. Romer, в долгосрочном периоде выпуск на единицу капитала может быть увеличен даже при исчерпании вложений в базовый капитал, тогда прирост объема производства обеспечивается за счет технически передового человеческого ресурса и растущего знания.

На развитие мирового рынка труда наряду с базовыми показателями измерения численности трудовых ресурсов (задействованных в общественном производстве, потенциальных) влияют демографические факторы [29]. Они включают следующие показатели:

1) занятые в экономике – лица, работающие по найму на платной основе, и лица, осуществляющие доходную деятельность не по найму с и без привлечения наемных сотрудников (за определенный период);

2) наемные работники - лица, работавшие и получавшие зарплату либо не работавшие, но имевшие рабочее место и формальное к нему отношение (за определенный период);

3) самозанятые – самостоятельно занятые работники, работающие на прибыль и получающие вознаграждение в денежной или натуральной форме (за определенный период);

4) экономически активное население (ЭАН), включающее в себя занятых в разных сферах экономики и безработных;

5) гражданское ЭАН – ЭАН без учета военнослужащих;

6) экономически пассивное население, состоящее из занятых в личном/домашнем подсобном хозяйстве, неработающих и студентов, не обучающихся на очных отделениях;

7) вторичная занятость – добровольная, временная или постоянная дополнительная работа, выполняемая в свободное от основной трудовой деятельности время;

8) неполная занятость - форма занятости, при которой длительность рабочего времени работника меньше, чем установлено работодателем.

О влиянии фактора женской занятости на мировой рынок труда свидетельствуют многочисленные исследования Международной организации труда, проводимые ежегодно по девяти регионам мира. Исследования показывают, что роль и участие женщин на МРТ усиливается:

1) женщины составляют около 40% занятого населения мира;

2) занятость населения среди женщин - 49,3%, что меньше чем у мужчин - 75,2%;

3) на МРТ практически отсутствует разница между полами при поиске работы в молодом возрасте (от 15 до 24 лет);

4) представленность женщин среди самозанятых или неоплачиваемых семейных работников выше в наиболее бедных регионах;

5) разрыв в уровне занятости в развитых странах частично объясняется добровольным желанием женщин остаться дома, поскольку они могут позволить себе не работать;

6) увеличивается представленность женщин в сфере услуг, в то время как 10 лет назад работой большинство женщин обеспечивало сельское хозяйство;

7) в некоторых странах уровень образования женщин оказывает большое влияние на их возможность конкурировать на трудовом рынке на равных условиях с мужчинами, наблюдается положительная тенденция сокращения гендерного разрыва в степени образования.

Следует отметить, что женщины становятся активными участниками МРТ, их функции в развитии мирового хозяйства расширяются каждый год.

В рамках МРТ взаимодействуют социальные политики большого круга стран, различающихся национальными традициями и социальным опытом. Точками подобного взаимодействия и соприкосновения являются совместные межнациональные компании, функционирующие в разных частях мира. Так, в развитии МРТ и в динамике численности глобальной рабочей силы большую роль играют транснациональные компании (ТНК) и прямые иностранные инвестиции (ПИИ).

ТНК являются крупными субъектами трудоустройства на МРТ. Они имеют возможность задействовать работников в процессе производства одновременно на нескольких национальных рынках труда. Этот факт определяет отличительную особенность найма рабочей силы в рамках ТНК. Следует отметить, что характер найма и условия труда порой имеют неоднозначный характер [30].

На современном этапе происходит производственное и географическое расширение деятельности ТНК. Так, приблизительно 79 000 ТНК и 790 000 иностранных филиалов продолжают наращивать объемы производства товаров и услуг. Суммарный объем их ПИИ превысил 15 трлн. долл. США. Претерпевает изменения географическая и отраслевая структура ТНК. ЮНКТАД был составлен список «25 крупнейших нефинансовых ТНК мира». Верхние позиции данного списка занимают компании нефтяного сектора и обрабатывающей промышленности (British Petroleum, General Electric, Shell, Toyota). Нарастает тенденция увеличения количества ТНК в сфере услуг, их число также растет в списке «100 крупнейших ТНК». Активизировалась деятельность ТНК в развивающемся мире. В упомянутом ранее списке в верхних позициях преобладали ТНК из Восточной и Юго-Восточной Азии. При этом география стран происхождения ТНК за последние годы практически не изменилась.

Масштаб и эффективность деятельности ТНК определяется количеством работников, занятых в ТНК и их филиалах. Так, показатели, характеризующие общее число занятых в корпорации и численность работников за рубежом,

включены в индекс транснационализации. Согласно данным ЮНКТАД, численность работников ТНК ежегодно растет [31]. Производственный процесс многонациональной компании требует разграничения трудовых отношений между работодателями и работниками. Документом, решающим эту задачу, является Кодекс поведения ТНК, который может быть принят самим ТНК, международными организациями, правительством, бизнес-сообществом (например, торгово-промышленная палата), социальными группами по интересам (например, организации по охране окружающей среды). Разработка данного Кодекса необходима для упорядочивания процесса взаимодействия внутри и между ТНК и соблюдения интересов общества. При этом в отношении ТНК этот документ носит рекомендательный характер, его применение не как норма международного права и не затрагивает законодательные санкции. Его реализация носит добровольный характер с наложением определенных моральных обязательств на ТНК. Некоторые ТНК принимают их в качестве лицензионных соглашений. Следует отметить, что его разработка приобретает важное значение в современных условиях, поскольку усиливается влияние акционеров, потребителей и общества на функционирование ТНК.

Нормативно-правовые инструменты в сфере регулирования трудовых отношений на глобальном уровне являются еще одним важным фактором развития МРТ. Международное законодательство в области труда регулирует и МРТ и его национальные сегменты [31]. О важности международного трудового законодательства впервые заговорили R. Owen (Англия), J.A. Blanky и Villarmi (Франция) и Disepati (Бельгия), идеи которых воплотил D. Legrand, выступавший в период с 1840 по 1855 гг. с различными обращениями к европейским правительствам. Первые международные акты, касающиеся МРТ, были приняты в XIX в. (таблица 1).

Таблица 1 – Развитие международного регулирования в области труда

№	Год / Период	Событие
1	Май 1890 г.	Призыв Швейцарии к созыву Конференции в Берне
2	1905-1906 гг.	Принятие Конвенций по защите прав трудящихся при использовании женского труда в ночное время и белого фосфора для изготовления спичек (Международная ассоциация за защиту прав трудящихся)
3	Первая мировая война	Включение XIII части, связанной с правами рабочих, в Версальский договор и другие мирные договоренности (Комиссия по международному трудовому законодательству)
4	Апрель 1919 г.	Создание Международной организации труда.
5	Октябрь 1919 г.	Первая Конференция по труду в Вашингтоне, ставшая ежегодной
	Май 1944 г.	Утверждение Декларации Международной организации труда.
Примечание – Составлено автором на основе источника [31]		

Декларация Международной организации труда закрепила право каждого человека на свободный и достойный труд, экономическую безопасность, равенство возможностей и получение определенного уровня благополучия вне зависимости от национальной, расовой и половой принадлежности.

Еще одним фактором развития МРТ является международная торговля. В последние 30 лет она демонстрировала быстрый рост. Так, ежегодный прирост международной торговли (6%) показывал двухкратное превышение ежегодного прироста мирового ВВП. К числу причин можно отнести динамичный рост информационного и телекоммуникационного сектора, углубление региональной интеграции (НАФТА, ЕС), перемещение торговли в направлении развивающихся рынков (Китай, Мексика), в том числе посредством унификации либерализационных мер и увеличения ПИИ (Восточная Азия, Китай, МЕРКОСУР). Существенному расширению мировых рынков и возможностей экспорта как для стран с развивающейся, так и развитой экономикой, способствовало открытие экономик Китая, Индии и стран Восточного блока.

Следует отметить, что влияние либерализации международной торговли на занятость неоднозначно. Согласно А. Smith, «обмен одной вещи на другую» будет способствовать разделению труда. При этом перемещение ресурсов будет происходить в соответствии со сравнительным преимуществом для их рационального использования и получения большей выгоды. Как итог, издержки производства сократятся, качество и разнообразие товаров улучшится, производители и потребители будут удовлетворены. Открытая экономика предоставляет возможность для ускоренного экономического роста и увеличения национальных доходов [32]. Большинство экспертов полагает, что с одной стороны международная торговля в некоторых отраслях экономики может привести к закрытию нерентабельных предприятий и сокращению рабочих мест, а с другой - способствовать увеличению количества новых предприятий и созданию новых рабочих мест в других отраслях. Чистые эффекты занятости и торговой либерализации могут быть как позитивными, так и негативными в зависимости от специфических для каждой страны факторов (функционирование потребительского и трудового рынков), в долгосрочном – увеличивается степень их влияния по отношению к уровню зарплаты и качества работ.

Корнем всех факторов является глобализация, способствующая тому, что мир в результате обмена товарами и продуктами, знаниями, технологиями, информацией и культурными ценностями становится более взаимосвязанным. За последние годы увеличились темпы глобальной интеграции во многом благодаря достижениям в таких сферах, как наука, технологии, средства связи, промышленность и транспорт [33]. Глобализация представляет собой непростой процесс, т.к. она является причиной и следствием ускоренного развития человечества. В целом, тренд на развитие глобализации имеет положительный эффект в плане создания новых возможностей для торговли и инвестиций. Увеличение открытости в международной торговле в

долгосрочной перспективе приведет к позитивному влиянию на экономический рост и уровень жизни населения. Однако эффект глобализации по-разному влияет на состояние экономики развитых и развивающихся стран. Некоторые возможности, полученные в процессе глобализации, которыми обладают развитые страны, отсутствуют у развивающихся стран и наоборот.

Также следует отметить и негативное влияние глобализации на развитые и развивающиеся страны. Развивающиеся страны утверждают, что распределение благ от глобализации по различным группам стран не является равномерным. Большинство дивидендов получают развитые страны. Множество неправительственных организаций заявляют, что глобализация ответственна за ухудшение экологии в третьих странах мира, снижение трудовых стандартов. Профсоюзы в развитых странах опасаются перемещения производств в развивающиеся страны, что в свою очередь повлияет на увеличение безработицы, уменьшение заработной платы занятых в общественном производстве людей. Они требуют протекционистских мер, введение стандартов труда и закрепления их в торговых соглашениях [34].

Главным условием эффективного выполнения мировым рынком труда своих функций является реализация на нем определенных принципов (рисунок б).



Рисунок б – Принципы функционирования МРТ

Примечание – Разработано автором

Выделяют пять принципов мирового рынка труда:

1) Добровольность труда. Суть данного принципа заключается в том, что каждый член общества самостоятельно распоряжается своей рабочей силой, а именно: каждый человек волен самостоятельно выбирать географическое место своей работы. Государства не вправе запрещать трудовую миграцию, и каждый член общества добровольно выбирает себе работу и страну, в которой хочет осуществлять трудовую деятельность. Свобода перемещения рабочей силы определяет труд как мобильный в экономическом и географическом смыслах вид производственных ресурсов. Согласно этому принципу, у человека право

выбора сферы приложения своего труда, т.е. его профессиональное приложение, не ограничено.

2) Согласованность интересов субъектов отношений рынка труда. Следует отметить, что этот принцип базируется на экономической выгоде. Так, выход субъектов МРТ на рынок состоится только в случае приобретения реальной и большей выгоды от участия в нем, чем в случае не выхода. Взаимодействие участников обмена на МРТ определяется их экономическими интересами. Поскольку отношения между работниками и работодателями являются ядром системы отношений данного рынка, при совершении сделки их интересы должны быть согласованы. Общность интересов участников заключается в их заинтересованности в установлении и сохранении трудовых отношений, в которых в свою очередь имеется противоречие интересов. Так, наемным работником движет желание удовлетворить свои жизненные потребности через получение высокой платы за предоставленный работодателю труд. В поисках высокой оплаты и более выгодных условий труда наемные работники могут выходить на международный рынок труда, тем самым способствуя его развитию. В то время как работодатель желает удовлетворить свои личные и производственные потребности посредством получения полезного эффекта от приобретения услуг труда, и он заинтересован получить их по более низким ценам. При этом уровень заработной платы не может быть ниже затрат, понесенных работником на подготовку соответствующего качества рабочей силы и поддержание ее в рабочем состоянии. Таким образом, работодатели также могут начать искать сотрудников среди трудовых мигрантов.

На рынке труда существуют посредники трудового обмена, которые имеют двойные интересы. С одной стороны, их действия направлены на то, чтобы отстоять интересы работодателей и наемных работников, с другой – создают условия для сделок купли-продажи, конкурируя друг с другом и реализуя собственные интересы на МРТ. Интересы государства неоднозначны, оно может проводить политику в сфере занятости, как стимулируя, так и препятствуя развитию отношений на МРТ. Государственное регулирование трудовой миграции направлено на достижение желательного масштаба иммиграции для принимающей страны и отбор необходимых работников. Оно осуществляется посредством таких инструментов, как двусторонние и многосторонние межправительственные соглашения.

3) Взаимодействие спроса и предложения. Изменение соотношения спроса и предложения труда и как результат установления новой равновесной цены на труд, а также изменения условий конкурентной борьбы могут стать причиной выхода на МРТ для получения рабочего места с более выгодными условиями. При этом действия работодателей и наемных не согласованы, что затрудняет установление равновесия на МРТ. Дисбаланс на МРТ происходит под влиянием внутренних факторов, присущих рынку труда, и внешних дестабилизирующих явлений (политическая нестабильность, цикличность экономического развития, социальная напряженность).

Причина дисбаланса также кроется в наличии у развитых стран лучших условий для трудовой деятельности, которые возможны за счет больших

расходов на научные исследования и опытно-конструкторские разработки, многочисленных вузов и научно-исследовательских институтов и множества международных социальных, экономических и экологических программ. Эти страны характеризуются высоким уровнем и качеством жизни, благоприятными условиями оплаты труда, возможностями для повышения культурного и профессионального уровня. Поэтому квалифицированные кадры из развивающихся стран уезжают в развитые страны, тем самым создавая дефицит в развивающихся странах [35].

4) Соответствие меры труда мере его оплаты. Реализация этого принципа подразумевает проведение оценки количественных и качественных показателей определенного труда в целях обоснования рациональности его оплаты. Так, определение уровня оплаты труда исходит из условий максимизации прибыли предприятием при определенном заданном уровне производительности работников. Поэтому он может оцениваться как инвестиция в повышение производительности, а не только как статья затрат. Факторами оценки становятся вероятность получения/потери рабочего места, уровень безработицы и размер пособия по безработице, вероятность обнаружения низкого уровня интенсивности труда. Подобная оценка предполагает отбор рабочей силы в соответствии с ее производительностью.

Однако, в развитых странах уровень заработной платы и условия труда значительно выше, чем в развивающихся странах, что вызывает дисбаланс на мировом рынке руда. Существует проблема диспропорций в оплате труда, связанная с многократным завышением оплаты труда иностранных работников относительно по сравнению с местными специалистами. Развивается нелегальная трудовая деятельность мигрантов в обход законодательства, что приводит к вывоз денежных средств за пределы страны.

5) Конкурентное взаимодействие. Основой конкурентных отношений на МРТ являются противоречия интересов выходящих в сферу международного трудового обмена работодателей и наемных работников, а также ограниченные их возможности посредством рынка. Субъекты рыночных отношений находятся в зависимости от конъюнктуры мирового рынка и выражают противостояние среди работодателей, среди наемных работников и между ними. Конкурентное взаимодействие подразумевает разнородность конкурирующих субъектов предложения (по уровню образования, стажу работы, статусу занятости, мотивам и др.) и спроса (принадлежность к отрасли, форма собственности, географическое местоположение, уровень экономического развития страны работодателя и др.).

Таким образом, анализ основных факторов и принципов развития мирового рынка труда свидетельствует о том, что МРТ представляет собой сложный социальный механизм, охватывающий различные сферы жизнедеятельности, социальные группы и общественные классы. К факторам, оказывающим влияние на развитие МРТ, можно отнести качество трудовых ресурсов, демографию, женскую занятость, транснационализацию бизнеса, глобальные нормативно-правовые инструменты и международную торговлю. Корнем всех факторов является глобализация, темпы которой в последние годы

стали высокими за счет достижений в таких сферах, как наука, технологии, средства связи, промышленность и транспорт. При этом в результате глобализации влияние обозначенных факторов неоднозначно. Главным условием эффективного выполнения мировым рынком труда своих функций является реализация на нем таких принципов, как добровольность труда, согласование интересов субъектов рынка труда, взаимодействие спроса и предложения, соответствие меры труда мере его стоимости и конкурентное взаимодействие.

1.3 Влияние технологической трансформации на развитие международного рынка труда

Для понимания влияния технологической трансформации на развитие международного рынка труда, прежде всего, раскроем сущность понятия технологической трансформации. Вопросы технологической трансформации являются объектом исследования с начала XIX века, хотя гноссиологические корни познания уходят и в более ранние периоды. При исследовании технологической трансформации была использована теория цикличности экономического развития, методологические основы которой изложены в научном наследии Н. Кондратьева, J. Kitchin, J. Schumpeter, И. Дьяконова [36].

По определению Ю.И. Яковца, технологическая трансформация представляет собой последовательный процесс замены друг друга различных поколений техники, технологий, управленческих и организационных методов. По схеме С.С. Кузнеця технологическая трансформация проходит в несколько этапов [37]:

1) медленная структурная перестройка экономики, характеризующаяся ростом нового последующего технологического уклада, основанного на ресурсах предшествующего уклада, и доминированием инвестиций в производство;

2) предъявление спроса на новые технологии уже сформировавшимся ядром нового наступившего технологического уклада, характеризующегося началом повышающейся фазой длинной волны, доминированием инвестиций в производство предметов потребления;

3) снижение эффективности нового технологического уклада в силу насыщения спроса на товары и услуги и действия закона убывающей доходности, сопровождающееся оттоком свободных капиталов на финансовый рынок, ростом цен и дальнейшим снижением эффективности производства;

4) Начало нового витка технического развития.

Согласно подходу российского ученого С.Ю. Глазьева, технологическая структура – «целостное и устойчивое образование, в рамках которого осуществляется замкнутый цикл, начиная с добычи и производства первичных ресурсов и заканчивая выпуском набора конечных продуктов, подходящих для типа общественного потребления. Совокупность базовых агрегатов технологически связанных производств составляет ядро технологической структуры. Технологические инновации, определяющие формирование ядра технологической структуры, называют ключевым фактором» [37, С. 21–27].

Украинский исследователь В. Василенко представил эволюцию технологических укладов до 2060 года в виде семи эпох (таблица 2).

Таблица 2 – Алгоритм технологической трансформации

№	Период	Начало	Знаковое начальное событие
1	Первая промышленная революция	1772	Создание R. Arkwright прядильной машины («Waterframe»), строительство текстильной фабрики в Кромфорде
2	Эпоха пара	1825	Создание паровоз («Локомоушин № 1»), строительство железной дороги
3	Эпоха стали (вторая промышленная революция)	1875	Изобретение бессемерского процесса, создание на базе конвертера Бессемера завода ETSW в Питсбурге
4	Эпоха нефти	1908	Внедрение на предприятиях G. Ford ленточного конвейера, начало выпуска автомобиля («Ford Model T»)
5	Эпоха компьютеров и телекоммуникаций (третья промышленная революция)	1971	Цифровизация, развитие электроники, становление «Кремниевой долины», создание первого микропроцессора (Intel 4004)
6	Эпоха графена	2004	Получение в октябре 2004 года в Манчестерском университете графена - двумерной аллотропной модификации углерода, образованной слоем атомов углерода толщиной в один атом
7	Эпоха киберфизических систем, (четвёртая промышленная революция)	2011	Ключевые технологии больших данных; интернет вещей; виртуальной и дополненной реальности; 3D-печать; печатной электроники; квантовых вычислений; блокчейн.
8	Эпоха метакогнитивных технологий, новой антропологии	2060	Информационная революция, искусственный интеллект
Примечание – доработано автором на основе источника [38]			

Таблица 1 отражает содержание каждого технологического уклада: новые технологии, ставшие драйвером нового технологического уклада. В работе дополнен седьмой уклад, импульс которому дала информационная революция конца XX-го века.

По мнению К. Perez, технико-экономическая парадигма представляет собой сферу производственно-экономических связей, которой присущи такие явления как, технологии, распределение доходов, способы организации и

управления. При этом ключевые факторы, определенные К. Perez, имеют то же значение, что и у С.Ю. Глазьева [37, с. 10-12].

Общая закономерность смены технологических укладов прослеживается в том, что в каждом цикле экономического развития наступает фаза «истощения» внутренних источников прибыли и экономика «впадает» в депрессивное состояние, порождая снижение уровня спроса, спад производства и рост безработицы. В этих условиях снижается производительность труда, падает норма прибыли. Конкуренция «очищает» рынок от слабых агентов, а сильных - принуждает к поиску новых технологий.

Основными предпосылками, обуславливающими современный переход к очередному технологическому укладу, являются следующие:

1) ускорение роста и выравнивания уровней технологического обновления во всем мире. Глобализация, открывшая национальные рынки капитала, знаний, труда, ускорила перелив инноваций между странами с разным уровнем технологического развития;

2) острая необходимость поиска альтернативных источников энергии из-за истощения их природных запасов и быстрого роста объемов потребительского спроса населения и быстрого изменения его потребительских предпочтений;

3) конкуренция знаний, быстрое обновление правил и непредсказуемость перспектив;

4) необходимость повышения производительности труда из-за роста численности населения Земли, ускорения процесса его старения и соответствующего снижения доли трудоспособного населения;

5) сокращение инвестиций в реальный сектор экономики из-за растущего оттока финансовых инвестиций на спекулятивный рынок;

6) развитие информационных социальных сетей, позволяющих объединять социумы для решения противоречий в обществе;

7) рост доли экономически активного населения с высоким уровнем образования и самосознания, требующей адекватного отношения со стороны государства и собственников капитала.

Таковы, на наш взгляд, основные предпосылки для создания новых технологий не только в производственной, но и в социальной сфере. Потребность капитала в самовозрастании не может реализоваться без единения интересов всех сторон, участвующих в этом процессе (ПРИЛОЖЕНИЕ А).

Особенности современного этапа технологических преобразований проявляются в следующих основополагающих чертах:

1) Глобальность процессов технологического обновления. Благодаря современным информационным технологиям изобретения, полученные в одной стране, становятся достоянием широкого круга потребителей в мировом пространстве. И с расширением масштабов его потребления возрастает его конкурентоспособность.

2) Генерация новых знаний как источник инновационных преобразований. В современном мире происходит быстрое обновление продуктов, инновационные преобразования ускоряются (например, произошло 6

модификаций продуктов Apple в течение 5 лет, подобный прогресс наблюдается в модификациях телефонов Nokia).

3) Влияние новых знаний на изменение образа мышления и жизни человека. В современных условиях в производственной функции Кобба-Дугласа оставляющая человеческого капитала становится преобладающей. Важными характеристиками человеческого капитала становятся информированность, динамичность и мобильность. Человек, способный генерировать новые знания, становится главным требованием создания новых технологий. Он способен создавать стоимость в несколько раз превышающую его стоимость. Например, способности В. Gates и S. Jobs генерировать свои идеи принесли их компаниям миллиардные прибыли.

4) Изменение географии точек технологического прорыва. В начале XXI века в генерации идей, внедрении и распространении новых информационных технологий страны Востока: Индия, Китай, ОАЭ опережают развитые страны Запада, совершившие первые шаги промышленной и научно-технической революции.

5) Тесная связь технологической и социально-трудовой модернизации. Дисбаланс между этими сторонами экономической системы ведет к социальным потрясениям и экономической регрессии.

Что касается страновой структуры технологической трансформации, то странами-лидерами в течение нескольких веков остаются западные государства. Причем в периоде 1770-1880 годов европейские страны сохраняют лидерство. Технологический прорыв в конце XIX в. - начале XX в. совершают США и Германия, сохраняя монопольное положение до середины XX века. С середины прошлого века неизменным лидером остаются США. Этому способствовали благоприятные экономические условия для динамичного роста американской экономики, обеспечивавшей европейские страны военной и гражданской продукцией, а также в послевоенный период, когда разрушенные европейские страны могли восстановиться лишь за счет кредитов и товаров из США. Накопленный капитал позволяет этой стране выделять огромные средства, чтобы финансировать науку и образование. Здесь уместно отметить и такое условие у США, как возможность «скупать и эффективно использовать мозги» из других стран мира. Очевидно, в этой стране есть преимущества в организации науки и труда, помимо материальных, привлекательна и среда проживания. Однако, следует отметить что в XXI веке продвинулись в технологическом прогрессе и азиатские страны.

Из таблицы 3 видно, как расширился круг технологически наиболее развитых стран мира. Глобализация расширила возможности использования идей и проецирования новых социально-экономических отношений утвердившихся в технологически развитых странах на остальной мир. Лидерами в продвижении новых технологий являются страны с высоким научно-технологическим потенциалом, накопленным за счет новых идей, генератором которых является человек. Именно человек был и производителем, и потребителем жизненных благ во все времена. При этом его место и роль в экономических системах менялись в соответствии с содержанием

технологических укладов. В последней четверти прошлого века в ряды лидеров технологического прогресса встраиваются скандинавские страны, Индия, Китай, Южная Корея. Большую роль в технологическом прорыве этих стран сыграли ТНК, которые, размещаясь в этих странах, создавали индустриальные рабочие места для местного населения, привлекали квалифицированных работников из других стран. Профессионально-квалификационная структура трудового населения резко возросла, что способствовало росту конкуренции и мобильности трудовых ресурсов.

Таблица 3 – Страны-лидеры в продвижении новых технологий

№	Период	Страна-лидер
1	1770-1830	Голландия, Великобритания, Франция, Бельгия
2	1830-1880	Голландия, Великобритания, Франция, Бельгия
3	1880-1930	США и Германия+ Голландия, Великобритания, Франция, Бельгия
4	1930-1980	США и Германия + Канада + СССР + Япония + Австралия + Франция
5	1980-по настоящее время	США + ЕС + Япония + скандинавские страны + Сингапур + Китай + Корея + Индия
Примечание – Составлено автором на основе источника [39]		

В отношении научно-технологических трансформаций также правомерно положение о цикличности процессов как закономерности трансформаций. Этот процесс подразумевает под собой качественные изменения под воздействием на субъекты, объекты и в целом социально-экономическую систему на всех уровнях её развития научно-технологических факторов. Первопричинами этих трансформаций служат новые идеи, научные открытия и достижения. Они отражаются в различных технологических процессах, генерации и использовании новых технологий, а также в становлении и развитии новых технологических укладов.

Формирование наследственного ядра технологической базы происходит за счет преемственности поколений в передаче знаний и технологических навыков. В фундамент нового знания входят базовые инновации, не исчезающие при смене циклов, что позволяет экономической системе и обществу адаптироваться к радикальным переменам экзогенного и эндогенного характера. В научно-технологическом развитии основой изменений является сознательная, целенаправленная деятельность ученых, инженеров, конструкторов, изобретателей, а также менеджеров и государственных служащих. Они способствуют отбору наиболее эффективных среди разнообразных и различных вариантов базисных инноваций, которые составят основу нового технологического уклада. Иначе существует риск их замены псевдо- или анти- инновациями, институциональными ловушками/вакуумом [40].

Процесс трансформации завершается переходом на новую качественную ступень экономического развития, которая, как правило, начинается с развитых стран (рисунок 7).

В ходе глобальной экономической трансформации изменялись структура и масштабы всех рынков: рынка товаров, капитала и труда. Для современного этапа экономической трансформации характерно развитие под воздействием факторов научно-технологического содержания, которые, в первую очередь, влияют на содержание, структуру и масштабы рынка труда.



Рисунок 7 – Процесс технологической и экономической трансформации

Примечание - Разработано автором

Надо заметить, что в XX-XXI вв. именно ВПК дал толчок развитию новых технологий, стремительному росту вычислительной системы, которая удваивается каждые два года, а её стоимость снижается на 75% каждые 3 года. Конверсия военных технологий дала импульс для развития и ускоренного распространения других технологий – это мобильный интернет и облачные технологии, рост вычислительной мощности и «большие данные», новые технологии и источники получения энергии, интернет вещей, экономика совместного пользования и краудсорсинг, робототехника и автономный транспорт, искусственный интеллект, Индустрия 4.0 и 3D-печать [41].

Процессу глобализации, характеризующимся переносом центра тяжести в область информационных процессов и технологий из сферы материального производства, сопутствуют процессы перехода рынка труда к постиндустриальному - «информационному» - обществу, где происходит изменение характера и содержания трудовых отношений в общественном разделении труда за счет информационных технологий (ИТ). Информатизация

общества, основанная на внедрении в него новых информационных технологий (НИТ), изменив характер профессиональной деятельности, способствовала становлению информационной культуры как одной из главных характеристик трудового потенциала. Для обеспечения устойчивости развития профессионального пространства в информационной сфере предполагается профессиональная и социальная реализация «информационного специалиста».

Более глубокое исследование роли информационных технологий в технологической трансформации современного общества показало, что термин «информационные технологии» впервые появился в статье Н.Ж. Leavitt и Т.Л. Whistler в журнале «Harvard Business Review» (1958 г.), согласно которой в случае отсутствия единого установленного имени у новой технологии еще нет, она называлась ИТ. При этом определение данного термина состояло из трех категорий:

- 1) применение методов обработки;
- 2) применение для принятия решений статистических и математических методов;
- 3) использование компьютерных программ для моделирования мышления более высокого порядка [42].

Вместе с появлением и развитием первых информационных систем (ИС) с 1960-х гг. начали активно развиваться ИТ. Например, в 1956 г. в качестве компонента компьютерной системы 305 RAMAC компания IBM выпустила первый жёсткий диск.

Одной из проблем современного рынка труда в области распространения ИТ становится нехватка специалистов высокой квалификации и компетенции. В развитых странах структура профессий следующая (% трудоспособного населения):

- 1) 4% - специалисты, занятые в сельском хозяйстве;
- 2) 16% - рабочие индустриальных специальностей;
- 3) 60% - «информационные» работники.

Период с 1920 по 1990 гг. характеризуется удвоением доли занятых в сфере обработки информации. В последние годы продолжился рост занятости в данной сфере, особенно в таких областях, как государственная служба, услуги, связь, финансы, страхование и недвижимость (FIRE). При этом соотношение между занятостью в сфере обработки информации и в сфере товарных операций, росло достаточно неравномерно. К примеру, в США, этот показатель от 4:10 в 1920 г. вырос до 9:10 в 1992 г. Можно сделать вывод, что число специалистов этих сферах деятельности выравнивается, т.е. наблюдается перемещение рабочей силы из материальной сферы в информационную, что в свою очередь способствует появлению новых профессий по обработке современной информации [43].

Для постиндустриального общества также характерны временные рабочие места и развитие удаленной занятости. Подобный формат работы и вид занятости называют телекомьютингом [44]. Усилению этих процессов способствует стремление людей быть независимыми и работать удалено, в домашних условиях. Так, появилась новая форма занятости - дистанционная

или удаленная. Работа в таком формате построена на удаленном доступе работника к ИС организации. Поскольку деятельность ученых, инженеров, адвокатов, архитекторов, дизайнеров, консультантов, переводчиков, финансовых аналитиков, программистов и операторов персональных компьютеров зачастую связана с компьютерной техникой, то они часто привлекаются к удаленной работе. Так, например, в ИТ-секторе работать удаленно могут 85% сотрудников, в том числе 30% из дома [45].

К числу причин развития данной формы занятости на современном этапе стала экономическая эффективность работников. Так, традиционный офисный труд в развитых странах характеризуется как экономически неэффективный, поскольку удаленность жилых массивов от мест работы повлияла на рост транспортных и временных издержек работников, что требует определенных компенсаций со стороны работодателей, а транспортные коллапсы («часы пик», «пробки») и участвовавшие из-за них опоздания на работу повлияли на снижение работоспособности сотрудников. Еще одной из причин является рост арендной платы за офисы в деловых центрах крупных городов.

На развитие удаленной формы работы также оказывают экологические факторы, снижающие статус делопроизводства, качества трудовой жизни сотрудников, работающих в офисах в центральной части города. Такие факторы окружающей среды, как высокая концентрация выхлопных газов («офисный смог» - взвесь сажи и пыли), чернила для принтера и частицы порошка копировального аппарата, электрифицированные магнитным полем, приводят к усталости и головным болям, что в долгосрочной перспективе может стать причиной аллергии.

Следует отметить, что удаленная форма занятости возникла в США как ответ на энергетический кризис (1970-е г.): удаленная занятость позволяла экономить топливо. Следует также отметить, что агентство по временному трудоустройству «Manpower Incorporated» (США) в 1997 году предоставило временные рабочие места для 2 млн. человек. Если в 1988 году число работников, работающих удаленно, в США составляло 25 миллионов человек, то в 1992 году их число составило 40 миллионов [46]. В 1990 году в США была утверждена поправка к Закону о борьбе с загрязнением воздуха (1967 г.). Сегодня в США работодателями осуществляются различные программы удаленной занятости, направленные на сохранение эффективных сотрудников, не имеющих возможности находиться в офисе по разным причинам (здоровье, семейные обстоятельства, смена места жительства и др.) и привлечению той категории работников, которых не устраивает полный рабочий день (студенты, инвалиды, замужние женщины, матери маленьких детей и др.).

Рыночные условия и сезонные колебания способствуют развитию гибких форм занятости [47]. Так, рабочий график с 9:00 до 17:00 в условиях глобализации не позволяет обеспечить работу между подразделениями, находящихся в разных часовых поясах, что особенно важно для деятельности ТНК.

Помимо изменений форм занятости происходит революция в организации трудовой деятельности в результате технологической трансформации.

Становление шестого технологического уклада способно перестроить образ жизни и мышление человека, т.к. закладываются основы для новой технологической революции [48]. По данным Всемирного экономического форума, в результате роботизации в промышленности ежегодное сокращение рабочих мест составит 0,83%. Это связано с высокой производительностью труда на роботизированных участках производства, которая в пять раз превышает значение этого показателя на автоматизированных участках производства [49].

ОЭСР, Международная федерация роботизации (IFR), консалтинговые группы BCG и McKinsey (2015-2016 гг.) также проводили исследования о влиянии роботизации на рынки труда [50]. Так, согласно исследованиям McKinsey, потенциал для частичной автоматизации имеется почти во всех отраслях, полностью автоматизированы могут быть не менее 5% профессий. Известные на сегодня технологии могут автоматизировать около 50% функций. По данным консалтинговой компании «Cognizant Technology Solutions», рост применения роботов и искусственного интеллекта приведет к появлению как минимум 21 новой специальности в ближайшее десятилетие [51]. Следует отметить, что уже появились такие новые профессии, как аналитик кибергорода, инспектор по генетическому многообразию, информационный детектив, менеджер по командному взаимодействию людей и машин, проводник виртуального магазина, хранитель личных воспоминаний и другие.

Прогнозируется, что в долгосрочной перспективе роботизация увеличит реальные доходы на душу населения за счет роста производительности труда. Существует три варианта сценариев в отношении конкуренции между видами деятельности и людьми:

- 1) конкуренция роботов с людьми во всех видах работ и операций;
- 2) конкуренция роботов с людьми только в некоторой части функций работников;
- 3) полное вытеснение роботами низкоквалифицированной рабочей силы и видов деятельности, на фоне повышения спроса на специалистов высокой квалификации.

Рост мировой конкуренции, повышение скорости производственных и управленческих процессов, снижение их стоимости, увеличение стоимости труда и другие факторы способствовали развитию роботизированной автоматизации процессов (RPA). По мнению R. McIntyre, использование программных роботов способно автоматизировать до 70% офисного труда, что решит задачу по снижению затрат на обработку большого потока информации [52].

На современном этапе происходит симбиоз роботизации и технологии искусственного интеллекта (AI), которая появилась в 1953 году. В XXI веке AI имеет навыки быстрого счета и чтения, а также способен видеть, слышать и говорить. Следует отметить, что 80% бизнес-информации содержится в договорах, письмах, новостях. В скором времени может произойти замена офисных сотрудников программными роботами. Так, на международной ИТ-

выставке «CeBIT» в Ганновере (2018 г.) были представлены разработанные роботы-гуманоиды - виртуальные сотрудники, способные повторять действия человека в интерфейсе компьютера.

RPA способствует ускорению управленческих процессов. Принцип данного процесса заключается в том, что данные извлекаются из счетов и переносятся в нужные поля учетной системы. Например, в системе управления человеческими ресурсами (HRM) функция RPA выражена в заполнении информации о сотрудниках с использованием курсора, бегающего по соответствующим окошкам программ. На сегодняшний день возможности программных роботов довольно ограничены, в частности, они не умеют анализировать сложные, особенно неструктурированные, типы данных. Прогнозируется, что в будущем этот вид роботов поумнеет за счет AI (открытые программные библиотеки, новые нейросети, бесплатные курсы по машинному обучению и др.) [53].

Такой рынок труда имеет колоссальный потенциал и перспективы и находится в процессе становления. По прогнозам специалистов, к 2050 году 3D-принтеры изменят производство. Применение аддитивных технологий с учетом изменения принципа использования исходного материала приведет к глобальным сдвигам в понимании о традиционном отраслевом делении в индустрии. Например, одно и то же аддитивное оборудование сможет произвести различные виды товаров (пища, обувь, одежда, посуда, лекарство и т.д.) с наименьшим количеством рабочих. Возможно, в 2050 году они будут стоять в домах, и люди будут способны сами производить необходимые им товары [54].

Внедрение НИТ на рынок труда изменило характер профессиональной деятельности. Теперь он характеризуется повышением производительности труда, особенно в информационной сфере промышленно развитых стран, а также ростом социальной напряженности из-за частой корректировки критериев профессиональной компетенции. Меняются методы организации труда и взаимодействия вычислительной техники с людьми и оборудованием [55]. Появляются новые критерии оценки уровня развития общества (число подключений к Интернету, количество компьютеров и др.). Информация становится предметом массового потребления. Все эти процессы ведут к появлению целого комплекса финансово-правовых отношений по поводу генерации, обслуживания и использования ИТ. В связи с этим разрабатываются правовые основы информационного общества. Существенно меняется характер и содержание труда и трудовых отношений, что проявляется в следующем:

- 1) активное использование гибких форм занятости (удаленная и др.);
- 2) изменение содержания и качества труда, обусловленное сокращением рутинного и низкоквалифицированного труда и повышением творческого и высокопрофессионального труда;
- 3) охват компьютерами всех видов деятельности;
- 4) перманентный клининг МРТ: высвобождение контингентов работников, не адаптировавшихся к изменениям в содержании труда;

5) постоянное изменение средства труда (ИКТ, программные обеспечения и устройства);

6) появление новой социально-профессиональной группы (ИТ-специалисты);

7) снижение доли рабочих в структуре МРТ при одновременном росте доли служащих.

Следует отметить, что конечной целью является экономический рост и создание добавленной стоимости, а не уменьшение занятости.

Новым и абсолютно современным этапом технологической трансформации в экономике общества выступает цифровизация экономики и общественного развития.

В конце 1970-х гг. учёными Гарвардского и Массачусетского университетов (США) был предложен термин «цифровая экономика». Идея цифровой трансформации охватила весь мир. Процесс цифровизации способствует созданию нового инновационного общества, характеризующегося активным развитием человеческого капитала. Автоматизация и другие НИТ повышают эффективность и скорость работы бизнеса и применяются в разных отраслях экономики и социальной сферы, включая и систему образования. Кроме того, обновляемые способы и структура производства влияют и на новые требования к образованию и трудовым навыкам.

Промышленный интернет посредством использования возможности гибкого производства формирует будущее производственных отраслей, обеспечивая революционный рост производительности труда. Технология 3D-печати применяется в таких отраслях, как биомедицина, авиация, автомобильная промышленность, логистика. Происходят изменения и в таких консервативных отраслях, как медицина и финансовые услуги, где внедряется искусственный интеллект. Так, технология блокчейн способна совершить глобальную трансформацию финансовой системы.

Широкое и ускоренное распространение получила концепция «экономики совместного потребления», которая строится на повсеместной доступности технической связи. Она оказывает прямое и косвенное влияние на каждого потребителя и страну в целом, мотивируя население к предпринимательству и способствуя росту экономической активности. И по мере увеличения совместного пользования новыми активами и предметами потребления с целью сокращения индивидуальных расходов, этот глобальный тренд получит дальнейшее развитие. Так, стоимость компаний-лидеров по размерам капитализации сегмента «совместного потребления при отсутствии физических активов» превышает стоимость традиционных компаний, обладающих много миллиардными физическими активами [56].

Кроме того, сквозная цифровизация физических активов и их интеграция способствуют переходу к массовой индивидуализации от массового производства, повышению гибкости производства, сокращению времени освоения новой продукции. Это позволяет реализовывать новые бизнес-модели, в том числе с применением индивидуализированного подхода при работе с

клиентами, что, в конечном счете, ведет к повышению эффективности и конкурентоспособности предприятий.

Ускоренное развитие конкретных технологий государством способно обеспечить «цифровой скачок» в стране. При этом государство берет на себя роль инвестора, которые определяет ключевые, приоритетные и наиболее перспективные направления финансирования, в том числе в образование и переквалификацию кадров. При финансировании государство исходит из оценки трендов, конкурентной позиции, долгосрочного возврата инвестиций. Другим глобальным трендом является «самоцифровизация государства», т.е. цифровизация операций, осуществляемых государством и государственными компаниями. Успешная реализация самоцифровизации позволит государству максимизировать создание стоимости в экономике, увеличить благосостояния населения и занять достойное место в мировых рейтингах уровня жизни и ведения бизнеса [57].

Опыт Сингапура представляется наиболее ярким примером подхода цифровой приватизации. В 2014 году государство инициировало разработку концепции «Smart Nation» с приглашением бизнеса и экспертного сообщества к сотрудничеству с целью её уточнения и дальнейшей реализации [58]. Например, государство Южной Кореи способствовало тому, чтобы опорные компании начали самостоятельно инвестировать в прорывные цифровые технологии. Так, «SK Telecom» - один из крупнейших телеком-операторов страны намерен инвестировать свыше 4 млрд. долл. США в технологии AI и «интернета вещей», для чего им планируется налаживание партнерств для развития новых технологий и привлечение местных стартапов с целью разработки точечных решений [59].

Таким образом, технологическая трансформация представляет собой последовательный процесс замены друг друга различных поколений техники, технологий, управленческих и организационных методов. Основой трансформации являются информация, научные знания и технологии. Она происходит в несколько этапов, способствуя становлению и развитию новых технологических укладов. Прогнозируется, что с 2060 года наступит эпоха метакогнитивных технологий и новой антропологии, начало которой связано с информационной революцией и искусственным интеллектом. Проявляются предпосылки этой эпохи.

Глобальная технологическая трансформация оказывает влияние на рынки товаров и услуг и на рынки факторов производства. Так, информатизация общества, основанная на внедрении НИТ, способствовала изменению характера и содержания трудовых отношений в общественном разделении труда. В последние годы наблюдается рост занятости, связанной с обработкой информации, появляются новые профессии (информационный детектив, аналитик кибергорода и др.) и формы занятости (неполная, удаленная и др.), осуществляется роботизированная автоматизация процессов, внедряются технологии искусственного интеллекта, что способствует повышению производительности работников. Обновляемые способы и структура производства (3D-печать, блокчейн), развитие цифровой экономики и

экономики совместного потребления влияют и на новые требования к образованию и трудовым навыкам. При этом одной из проблем современного рынка труда в области распространения ИТ становится нехватка кадров высокой квалификации и компетенции.

Эти радикальные изменения характеризуются короткими сроками и ускоренными темпами, поскольку на сегодняшний день темпы изменений постоянно нарастают. Обозначенные выше изменения оказывают долгосрочные экономические и социальные воздействия. С развитием общества и технологий будет существенно и стремительно изменяться структура и форма занятости. Дальнейшее развитие технологий будет способствовать трансграничной удаленной занятости и нивелированию миграционных барьеров. И важную роль в этих процессах играет государство, которое берет на себя роль инвестора, которые определяет ключевые, приоритетные и наиболее перспективные направления финансирования, в том числе в образование и переквалификацию кадров.

2 ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

2.1 Анализ развития международного рынка труда в условиях технологической трансформации

Международный рынок труда является важной составляющей мировой экономики. От его состояния зависит социальная и политическая стабильность в мире, динамика экономического роста и уровень благосостояния населения. Развитие международного рынка труда в условиях технологической трансформации представляет сложный социально-экономический процесс формирования качественного рынка рабочей силы, глобализации социальных и трудовых отношений.

К современным тенденциям развития международного рынка труда, обеспечения занятости населения под влиянием технологической трансформации можно отнести:

1) рост численности занятого населения за последние 30 лет. В разрезе регионов показатели занятости населения различаются. Так, в западных странах, в странах Центральной и Юго-Восточной Европы восемь из десяти работников являются наемными, а в странах Южной Азии и Африки двое из десяти;

2) развитие нестандартных форм занятости (временная, вторичная, дистанционная или удаленная, неполная, непостоянная, частичная, недозанятость, сверхзанятость, самозанятость, занятость в неформальном секторе, заемный труд), связанных с внедрением новых технологий, изменениями в организации труда и производства;

3) распространение неформальной занятости (снижение численности занятых и рабочих мест в формальном секторе), законодательная незащищенность, отсутствие социальных гарантий, низкая заработная плата в сравнении с заработной платой в формальном секторе экономики. Согласно данным Международной организации труда (МОТ), свыше 60% всех работников на сегодняшний день работают без заключения трудового договора;

4) увеличение численности безработных до 11 млн. человек в 2019 г., в период с 2018-2019 гг. численность безработной молодежи выросла на 1 млн. человек и составила 4,5 млн. человек в возрасте от 15 до 24 лет (или 13%) [60, 61];

5) кризис рынка труда, развитие и потенциал «онлайн-профессий», переход к дистанционным формам образования;

6) развитие «умных» технологий, роботизации, ускоренная цифровизация, замена рутинного труда, высвобождение рабочей силы в условиях пандемии;

7) формирование компетенций и новых навыков взаимодействия с работниками, развитие наставничества в нестандартных условиях (пандемия), умение определить риски и возможности.

Мегатренды развития МРТ можно представить пятью блоками (таблица 4).

Таблица 4 – Мегатренды МРТ

Технологические сдвиги	Демографические сдвиги	Урбанизация	Новые тенденции в развитии глобальной экономики	Дефицит ресурсов и изменения климата
Развитие новых технологий, инноваций	Изменение численности населения, половозрастного состава и его распределения	Рост численности городского населения	Влияние развитых и развивающихся стран на развитие мировой экономики	Истощение природных ресурсов запасов, изменение погодных условий, повышение уровня моря и дефицит воды
<p>1) Автоматизация, роботизация, развитие искусственного интеллекта и их влияние на качество и количество рабочих мест.</p> <p>2) Влияние технологий на качество жизни населения, повышение производительности труда, уровня жизни и самореализацию человека.</p> <p>3) При неравномерном распределении благ - угроза социальной стабильности, политической и экономической напряженности.</p>	<p>1) Влияние старения населения на бизнес, социальные институты и экономику.</p> <p>2) Влияние роста продолжительности жизни на пенсионное обеспечение.</p> <p>3) Необходимость освоения новых навыков старшим поколением и увеличение пенсионного возраста.</p> <p>4) Нехватка рабочей силы.</p>	<p>Согласно прогнозу ООН, к 2030 г. численность городского населения достигнет 4,9 млрд. человек, а к 2050 году увеличится на 72%, что скажется на развитии рынка труда [62].</p>	<p>Преимущество стран:</p> <ul style="list-style-type: none"> - преобладание численности населения трудоспособного возраста; - развитие малого и среднего бизнеса, предпринимательская активность; - привлечение инвестиций; - модернизация системы образования, науки, здравоохранения, развитие среднего класса; - повышение уровня благосостояния; - создание достойных рабочих мест. 	<p>По прогнозам ООН, к 2030 г. спрос на энергию и воду вырастет на 50% и 40% [63], соответственно.</p> <p>Создание новых рабочих мест в сферах, связанных с циркулярной экономикой, альтернативной энергией, новыми технологиями и новой продукцией.</p> <p>Модернизация и реорганизация энергетической отрасли.</p>
Примечание – Составлено автором по источнику [64]				

Технологические сдвиги, развитие цифровых технологий и искусственного интеллекта влияют на сценарии развития МРТ, на обеспечение равновесия спроса и предложения рабочей силы, на подготовку квалифицированных кадров, на интенсивность миграции трудовых ресурсов, на эффективное взаимодействие работодателей, капитала, инвесторов, потребителей и продавцов, на производственно-сбытовую цепочку, на процессы коммерциализации, на качество жизни населения и др.

Развитие цифровых технологий открывает доступ к большому потоку информационных, профессиональных и финансовых ресурсов, расширяет возможности для крупных, малых и средних компаний, снижает внутренние и внешние затраты, позволяет повысить производительность труда, стимулирует работников к получению качественного образования, повышению уровня квалификации и тем самым способствует обеспечению занятости, созданию рабочих мест и сбалансированному развитию международного рынка труда.

Формирование единого цифрового пространства становится причиной трансформации международного рынка труда, изменений в структуре занятых и их роста в сфере услуг, необходимости создания качественных рабочих мест, модернизации системы образования, подготовки кадров высокой квалификации и их обучения на протяжении всей жизни.

Влияние технологической трансформации на МРТ проявляется в таких формах, как неустойчивая, неполная занятость, самозанятость, нестабильность рабочих мест, не соответствие навыков, сложности в обеспечении необходимого образования и профессиональной подготовки, неэффективность социальной защиты и др.

Основными составляющими демографического сдвига являются:

1) прирост населения, изменение рождаемости, смертности, возрастной структуры населения. Так, по прогнозам Организации Объединенных Наций (ООН), к 2037 г. численность населения мира превысит 9 млрд. человек, темпы прироста населения к 2020 г. составили около 1%, а к 2050 г. прогнозируется снижение показателя до 0,5%;

2) распределение населения по уровням развития и регионам мира. Так, в категории менее развитые страны доля мирового населения в 2020 г. составила 84%, а к 2037 г. ожидается прирост до 2 млрд. человек. На сегодня Китай находится на 1-ом месте по численности населения в мире (1,44 млрд. человек), Индия на втором месте (1,38 млрд. человек).

По прогнозам ООН, к концу 2030 г. Индия выйдет на первое место с численностью населения - 1,5 млрд. человек, Китай окажется на втором месте - 1,46 млрд. человек, к 2050 г. Нигерия займет третье место, Пакистан войдет в десятку стран с самым многочисленным населением, в Азии будет проживать 54% населения мира, сократится прирост населения в 61 стране, где проживает 29% мирового населения [65].

Урбанизация и экономическая роль городов в развитии рынка труда. Так, в 2019 г. в городах проживало 3 млрд. человек. Прогнозируется, что к 2025 г. 7 человек из 10 будут жителями городов. Для сравнения, в 1900 г. во всем мире было всего 320 млн. городских жителей [66]. В развитых странах в городах

проживет 3/4 населения мира. Так, в Великобритании уровень урбанизации составляет 82,3%, в США – 81,4%, во Франции – 79,3%, в Германии – 75,1%. По прогнозам ООН к 2050 г. 6,2 млрд. человек составят жители городов, или 66% от общей численности населения земли.

На сегодня в мире насчитывается около 25 крупных городов (1% суши) с численностью населения свыше 10 млн. человек: Токио, Рио-де-Жанейро, Сан-Паулу, Нью-Йорк, Шанхай (с населением 24 млн. человек) и Пекин, Бомбей, Джакарта, Мехико, Москва и др.

Урбанизация является одним из факторов экономического роста, влияющим на рост ВВП, что подтверждается данными ООН. Так, в среднем на каждые 5% увеличения численности городского населения приходится 10%-ый рост экономической активности на душу. К 2030 г. прогнозируется 60% рост мирового ВВП на долю 600 городов, в том числе быстро растущих городских агломераций развивающихся стран (Китай, Африка, Азия).

Именно в крупных городах предоставляется больше возможностей для формирования среднего класса, развития промышленности, ориентированной на использование новейших технологий, инфраструктуры, строительства, металлургии, машиностроения, автомобилестроения, сферы услуг, финансового сектора, сферы ИКТ, медиа-сферы и др.

Местная конкуренция в городах является главным двигателем городского роста, возникновения «вторичных эффектов» знаний, обеспечения занятости населения, расширения центра производства и потребления, развития предпринимательства, возможности получения выгоды от идей других (концепция E. Glazer, 1992 г.) [67].

В условиях индустриализации и постиндустриализации в большинстве стран мира процесс урбанизации является следствием и стимулом экономического развития. Очевидно, что города становятся двигателями глобальной экономики, конкурируя между собой в развитии конкурентных производств и создании рабочих мест, повышении продуктивности и эффективности бизнеса, формировании профессиональной специализации, обеспечении комфортных условий жизни населения (наличие культурных, социальных объектов, безопасность, экология) и, как следствие, в увеличении налоговых поступлений в бюджет.

Процессы транснационализации и формирование многоотраслевых комплексов в международном масштабе являются одной из тенденций развития мировой экономики, оказывающих влияние на развитие международного рынка труда, реструктуризацию занятости населения. Это в первую очередь, создание совместных предприятий, привлечение иностранного капитала и новых технологий, модернизация промышленности, повышение уровня квалификации работников, интенсификация и диверсификация экспорта, производство высокотехнологичных продуктов обрабатывающей промышленности, открытие новых производств и появление рабочих мест, рост заработной платы, социальное обеспечение, повышение конкурентоспособности страны.

Вместе с тем, сокращение рабочих мест, незащищенность прав работников, дискриминация в оплате труда, сокращение налоговых

поступлений, рост социальной напряженности, рост конфликтов на межнациональной почве, миграция высококвалифицированных специалистов в другие страны и др. при перенесении производства за рубеж можно отнести к ключевым проблемам деятельности ТНК.

Развитие международного аутсорсинга (офшоринга) - вывод производств в менее богатые страны для снижения производственных расходов за счет дешевой рабочей силы, большой численности населения и наиболее благоприятного инвестиционного климата - в процессе транснационализации оказывает как положительное, так и негативное влияние на международный рынок труда. Так, вызывает определенные опасения ликвидация уже существующих рабочих мест в стране-донора. Согласно данным «European Restructuring Monitor», за период с 2001-2009 гг. в ЕС-27 было зафиксировано свыше 10 тыс. случаев реструктуризации, которые привели к сокращению 367,2 тыс. рабочих мест (реструктуризация производства - 72%, банкротство - 17%, офшоринг - 4,9%) и созданию 201,3 тыс. новых рабочих мест. Применение этой модели (или модели S. Jobs) глобальной экономики оказало положительное влияние на рост экономик таких стран, как Китай, Вьетнам, Индонезия, Индия, Лаос, Камбоджа и др.

Сегодня лидирующее место странам в системе международных экономических отношений гарантирует качество человеческого капитала, наличие высокого уровня знаний, квалификации, навыков, технологий, а не наличие дешевой, низкоквалифицированной рабочей силы.

Развитие роботизации, цифровизации, искусственного интеллекта, широкое внедрение новых технологий и др. предполагают применение прогрессивных моделей организации производства на ограниченной территории, изменение запросов потребителей к ассортименту и объемам новых товаров, к оперативной доставке товаров.

Возвращение ранее выведенных производств в развитые страны решоринг (reshoring) (или предвыборная модель D. Trump по созданию 25 млн. новых рабочих мест в течение 10 лет) вызвано повышением эффективности новых технологий, удешевлением затрат на их производство, ростом заработной платы и уровнем жизни населения в развивающихся странах, обострением геополитического, геоэкономического положения, военной конкуренции, глобальной угрозы - эпидемией коронавируса COVID-19, ограничивающих сложившиеся торговые, транспортные и финансовые отношения [68].

Ежегодно, на форуме «G7 Future of Work Forum», проводимом по инициативе стран ОЭСР, поднимаются проблемы глобализации, демографии, развития Индустрии: 4.0, рынка труда, новых навыков и компетенций рассматривается опыт стран, предлагаются стратегии, передовые методы в их решении. В рамках форума на регулярной основе публикуются аналитические материалы, отчеты, книги, являющиеся продолжением дискуссионной площадки по проблемам трансформации национальных экономик с учетом глобальных вызовов и угроз:

1) книги «Работа 4.0» и «Индустрия 4.0» от Министерства труда и социальной защиты Германии;

2) отчет «Цифровые таланты: 2020 и далее. Национальная стратегия Канады по развитию талантов в глобальной цифровой экономике» от Совета по ИКТ Канады;

3) отчет «Автоматизация, цифровизация и занятость» от Консультативного совета по вопросам обеспечения занятости Франции;

4) план «План действий по реализации реформы стиля работы» от правительства Японии;

5) план «Стратегический план FY 2018-2022» по определению приоритетов развития рынка труда, повышению конкурентоспособности кадров, подготовке специалистов по новым профессиям и переподготовке опытных сотрудников от Министерства труда США и др.

Занятость и безработица отражают ключевые характеристики развития рынка труда. В этой связи нами проведен анализ развития рынка труда Европейского союза. Европейским советом в 2010 г. была принята стратегия развития общего рынка труда в условиях новых глобальных вызовов «Европа 2020» [60], в которой основным индикатором определено повышение уровня занятости населения в возрасте 20-64 лет до 75% к 2020 г. Так, за период 2008-2019 гг. на европейском рынке труда произошли определенные сдвиги, в частности в 2019 г. уровень занятости почти приблизился к целевому показателю ЕС и составил 73,1%. Показатель уровня занятых на рынке труда стран ЕС в возрасте 20-64 лет в 2019 г. был самым высоким 73,1% по сравнению с базовым 2008 г. (начало финансового кризиса) 69,5% и в последующие годы падение составляло до 2013 года (рисунок 8).

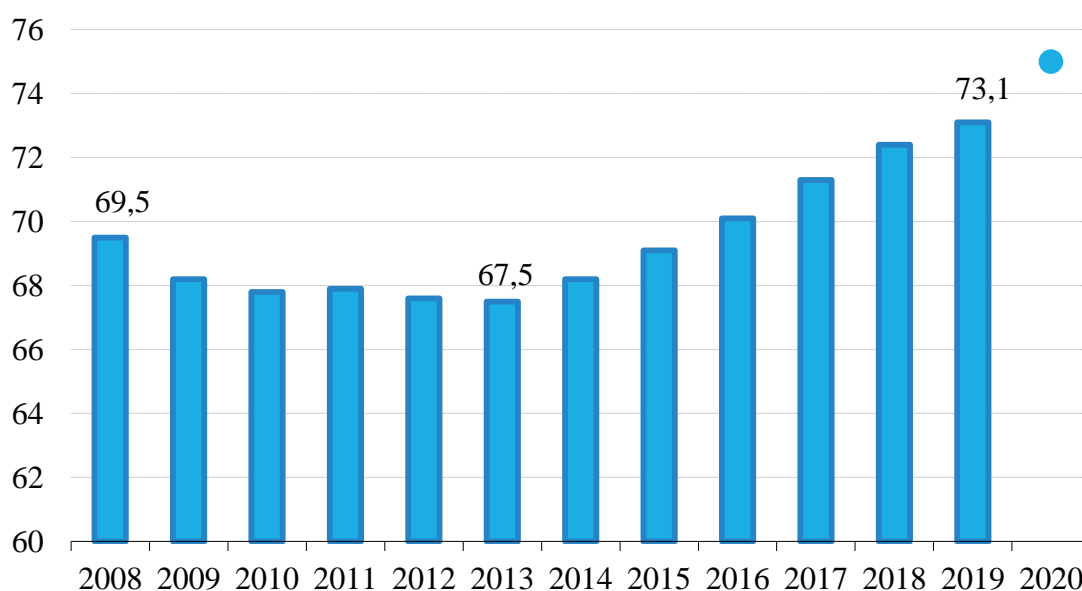


Рисунок 8 – Динамика уровня занятости в возрасте от 20 до 64 лет, ЕС-27 (%)

Примечание – Составлено автором по данным Eurostat [69]

Согласно данным уровень занятости в целом по ЕС-27 вырос на 3,6% с 2008 г. и на 5,6% с 2013 г. Вместе с тем, заметны различия в уровне занятости в

государствах-членах ЕС. Например, в 2019 г. разница в уровне занятости между Швецией (82,1%) и Грецией (61,2%) составила 20,9%.





Нами выделены четыре группы стран по уровню занятости:

- 1) уровень занятости ниже 69,9% - Италия, Хорватия, Испания;
- 2) уровень занятости от 70,0% до 74,9% - Бельгия, Румыния, Франция, Люксембург, Польша и Словакия;
- 3) уровень занятости от 75,0% до 79,9% - Болгария, Ирландия, Венгрия, Кипр, Португалия, Словения, Австрия, Мальта, Финляндия, Латвия, Литва и Дания;
- 4) уровень занятости от 80,0% и выше - Нидерланды, Эстония, Чехия и Германия (таблица 5).

Таблица 5 – Национальные целевые показатели уровня занятости ЕС-2020 и уровень достижения в возрастной категории от 20-64 лет, ЕС-27, 2008-2019 гг.

Страна	Национальный целевой показатель (%)	Годовой уровень занятости (%)	
	2020 г.	2008 г.	2019 г.
1	2	3	4
ЕС-27	75,0	69,5	73,1
Швеция	80,1	80,4	82,1
Нидерланды	80,0	76,9	80,1
Германия	77,0	74,0	80,6
Эстония	76,0	77,1	80,2
Чехия	75,0	72,4	80,3
Словения	75,0	73,0	76,4
Португалия	75,0	73,1	76,1
Кипр	75,0	76,5	75,7
Венгрия	75,0	61,5	75,3
Латвия	73,0	75,4	77,4
Литва	72,8	72,0	78,2
Словакия	72,0	68,8	73,4
Польша	71,0	65,0	73,0
Мальта	70,0	59,2	77,2
Румыния	70,0	64,4	70,9
Ирландия	69,0	73,5	75,1
Хорватия	62,9	64,9	66,7
Дания	80,0	78,7	78,3
Финляндия	78,0	75,8	77,2
Австрия	77,0	73,8	76,8
Болгария	76,0	70,7	75,0
Франция	75,0	70,5	72,1
Бельгия	73,2	68,0	70,5
Люксембург	73,0	68,8	72,8

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4
Италия	67,0	62,9	63,5
Испания	74,0	68,5	68,0
Греция	70,0	66,3	61,2
Примечания: 1)  цель достигнута,  - менее 5% от цели,  -10% от цели;  более 10% от цели; 2) Взято из источника [69]			

Семнадцать стран-членов ЕС достигли поставленной цели с учетом ситуации на национальном рынке труда и возможностей каждого государства. Страны-кандидаты в ЕС - Черногория, Северная Македония, Сербия и Турция - зарегистрировали уровень занятости 65% и ниже.

За рассматриваемый период страны ЕС вели активную политику по реформированию институтов рынка труда и совершенствованию законодательной базы. Однако, реализуемая государственная политика в области труда была эффективной не всегда, в частности политика в направлении расширения сектора временных или неустойчивых рабочих мест, либерализации срочных контрактов, жесткие методы регулирования постоянной занятости, привела к появлению двухъярусного рынка труда, не качественных рабочих мест, снижению количества постоянных рабочих мест с достойной заработной платой и высоким уровнем образования, увеличению численности нетрудоустроенных квалифицированных кадров, молодежи и женщин.

Начиная с 2008 г. странами-членами ЕС были использованы новые подходы к регулированию рынка труда с приоритетом на либерализацию труда работников с постоянным контрактом, на предоставление работодателям большей свободы в определении оптимальной численности работников, на ужесточение законодательства в области защиты занятости с использованием коллективно-договорной системы регулирования (решение вопросов о размере повышения оплаты труда на «низовом уровне», определение продолжительности рабочего времени, уменьшение сроков действия коллективного соглашения).

Хотелось бы отметить, что занятость в странах-членах ЕС за рассматриваемый период была обеспечена за счет создания малопродуктивных и низкооплачиваемых рабочих мест, что оказало влияние на показатели производительности труда и привело к замедлению ее роста почти в 2 раза до 0,9% в год по сравнению с докризисным периодом во всех секторах экономики и, особенно, в промышленности и снижению роста средней заработной платы (во Франции до 0,5%, в Италии до 0,2%). Увеличение численности занятых в 2014-2018 гг. привело к росту ВВП стран-членов и обеспечило 100% прирост ВВП в таких странах, как Италия, Португалия, в Испании и Нидерландах на 70-80%, в Австрии, Чехии – нулевой прирост. На рост ВВП оказало влияние и

увеличение часов, отработанных каждым работником начиная с 2017 г. Так, жители Греции работают 1900 часов в год, Польши - 1850 часов, Эстонии - 1830 часов, Германии - 1400 часов, Дании - 1430 часов [70].

Поддержка и расширение экологичных отраслей явилась приоритетной задачей структурных преобразований в экономике стран-участниц ЕС. Положительную динамику развития можно наблюдать в обеспечении занятости и создании рабочих мест в эко-отраслях по сравнению с некоторыми традиционными отраслями (таблица 6).

Таблица 6 – Рабочие места в эко-отраслях 2006-2020 гг., ЕС

Эко-отрасль (сведение к минимуму или устранение экологического ущерба водным ресурсам, воздушному пространству и почве, решение проблем, связанных с утилизацией отходов, борьбой с шумом и защитой экосистем)	Количество созданных зеленых рабочих мест	Количество планируемых зеленых рабочих мест
Отрасли возобновляемой энергетики	1,12 млн.	5 млн.
Технологическая модернизация производства в соответствии с высокими стандартами энергосбережения (Франция)	90 тыс. за 2006-2012 гг.	-
Отрасли возобновляемых источников энергии (Франция)	40 тыс. за 2006-2012 гг.	-
По программе ЖКХ (ремонт жилья) (Германия)	300 тыс. ежегодно	-
Модернизация 5,7% жилого фонда ежегодно (Венгрия)	184 тыс. за 2006-2015 гг.	-
В области сохранения биоразнообразия, использования и восстановления природных ресурсов (ЕС)	14,6 млн.	-
Утилизация и переработка отходов и увеличение их объемов до 70% (ЕС)	-	560 тыс. до 2025 г.
В отрасли утилизации отходов (Сербия)	7 тыс.	-
В рамках нового природоохранного закона (Сербия)	3 тыс.	-
Примечание - Составлено автором по данным [69]		

На европейском рынке труда рабочие места создаются в основном на малых предприятиях, а высокая производительность достигается на крупных предприятиях. На предприятиях с численностью менее 50 человек работают 50% всех занятых. Малые предприятия с численностью до 10 человек составляют 93% всех предприятий, 30% общей численности занятых и 21% добавленной стоимости. На крупных предприятиях с численностью занятых от 250 человек работают 33% всей рабочей силы и производится 43% совокупной добавленной стоимости.

Изменение структуры безработицы на рынке труда ЕС связано с совершенствованием работы службы занятости, через следующие инструменты:

1) информационная поддержка в поиске работы зарегистрированных безработных;

2) пособие по безработице активным соискателям с документальным подтверждением обращений к работодателям;

3) реализация мер мотивации безработного в поиске работы;

4) консультационная поддержка сотрудниками службы занятости в поиске вакансий для безработного;

5) создание электронных баз данных по имеющимся вакансиям, предоставленным работодателями, для широкого доступа. Например, в Германии и Швеции, на них размещается до 50% имеющихся вакансий;

б) включение новых категорий людей, с которыми работает служба занятости, в том числе с получателями различных пособий, формально не являющихся безработными, но испытывающие временные трудности при трудоустройстве (мигранты, молодежь, экономически неактивное население);

7) реализация программ подготовки и переподготовки, осуществляемое непосредственно на рабочих местах [71].

По данным статистического бюро Европейского союза уровень безработицы в странах ЕС-28 в мае 2019 г. составил 6,3% (или 15,7 млн. человек). За 2018-2019 гг. безработица сократилась в 23 странах ЕС:

1) Греция (18,1%), Испания (13,6%), Италия (9,9%) – самое большое сокращение безработицы (показатели за март 2019 г.);

2) Австрия – показатели безработицы остались на том же уровне;

3) Люксембург, Польша, Дания, Швеция – произошел рост безработицы;

4) Чехия (2,2%), Германия (3,1%), Нидерланды (3,3%) - наиболее низкие показатели безработицы.

В марте 2019 г. в странах ЕС-28 численность безработных в возрасте до 25 лет составила 3,2 млн. человек (или 14,3%): в Германии (5,1%), Нидерландах (6,3%), Греции (40,4%), Испании (31,7%) и Италии (30,5%). По данным статистического бюро Европейского союза не могут найти работу каждый седьмой безработный в возрасте до 25 лет [72].

Одним из эффективных механизмов снижения безработицы является мобильность работников. Для справки, на начало 2019 г. около 17 млн. европейцев проживали или работали в другой стране ЕС. В феврале 2019 г. в ЕС был создан Европейский орган по вопросам труда для решения следующих задач:

1) укрепление доверия к свободному передвижению рабочей силы;

2) разработка мер к нарушителям трудового и социального законодательства;

3) эффективное управление трансграничной и совместной деятельностью с учетом развития инфраструктуры;

4) развитие многостороннего сотрудничества государств-членов в обеспечении занятости, в выявлении трудовых мигрантов с

незадекларированной работой, в предоставлении условий для работы, охраны труда и социального обеспечения и др.

Предпринимаемые странами-участницами ЕС меры по адаптации рынка труда к современным условиям с учетом глобальных вызовов мало отражаются на показателях долгосрочной безработицы и молодежной занятости в регионах, несмотря на выделенное финансирование в период 2014-2020 гг. в размере 352 млрд. евро (или 1/3 всего бюджета Еврозоны) на повышение уровня образования, профессиональную подготовку и переподготовку, социальную защиту населения, обеспечение качественной занятости и достойной оплаты труда, поддержку трудовой мобильности, борьбу с нищетой и бедностью, развитие инфраструктуры и др.

Таким образом, к числу современных тенденций развития международного рынка труда, обеспечения занятости населения под влиянием технологической трансформации можно отнести рост численности занятого населения и численности безработных, развитие нестандартных форм занятости, распространение неформальной занятости, развитие «онлайн-профессий», переход к дистанционным формам образования, внедрение новых технологий, роботизация и цифровизация функций труда, формирование новых компетенций и навыков. Мегатренды развития МРТ проявляются в технологических и демографических сдвигах, урбанизации, новых тенденциях в развитии глобальной экономики и дефиците ресурсов и изменении климата.

Реформы в компаниях, под влиянием пандемии COVID-19, приведут к изменению бизнес-целей, структуры рабочих мест и набора навыков, необходимых работникам, сокращению устаревших и созданию новых рабочих мест из-за внедрения новых технологий, и дистанционной занятости.

Пандемия разделила работников на три категории: жизненно необходимые сотрудники (врачи, младший медицинский персонал, работники по доставке, продавцы, сельскохозяйственные работники); сотрудники на дистанционной работе с сохранением рабочих мест; временно или окончательно уволенные работники. При этом происходит изменение методов работы и возникает необходимость дополнительного обучения и переквалификации и овладения навыками цифровыми, критического мышления, умения анализировать и комплексно решать проблемы, самоуправления и активного обучения, стрессоустойчивости и гибкости.

Различные уровни экономического развития стран, последствия мирового экономического кризиса 2008 г., пандемии 2020 г., миграционных процессов, технологической трансформации, формирования цифровой экономики осложняют решение проблем на международном рынке труда, которые остро стоят во всем мире.

Анализ развития рынка труда Европейского союза показал, что страны ЕС вели активную политику по реформированию институтов рынка труда и совершенствованию законодательной базы. Однако, реализуемые меры государственной политики на рынке труда не всегда были эффективными. Уровень безработицы в странах ЕС-28 составляет 6,3%. На европейском рынке труда рабочие места создаются в основном на малых предприятиях, а высокая

производительность достигается на крупных предприятиях. Изменение структуры безработицы на рынке труда ЕС во многом связано с модернизацией работы службы занятости и мобильностью работников.

Перестройка структуры международного рынка труда, обеспечение занятости населения с учетом перспективных профессий в условиях технологической трансформации связаны с реструктуризацией экономики, появлением новых отраслей и перестройкой старых в направлении автоматизации, цифровизации, информационных технологий. Разработка механизмов адаптации международного рынка труда к устойчивому развитию предполагает прогнозирование влияния цифровой трансформации мировой экономики на структуру рынка труда, исчезновения старых и появления новых профессий, спроса и предложения рабочей силы, развитие нестандартных форм работы, реализацию социальной политики.

2.2 Новые тенденции развития международного рынка труда

Международный рынок труда отражает ключевые тенденции развития мировой экономики. Технологическая трансформация и развитие цифровой экономики оказывают влияние на социально-экономические сдвиги, реструктуризацию МРТ, перестройку в сфере занятости, модернизацию трудовых отношений между работодателями и работниками, профессиональную деятельность, исчезновение старых профессий, систему образования и др. Повышение квалификации работников, обучение новым навыкам и компетенциям, творческому общению, формирование норм поведения связано с изменением характера труда и адаптации к условиям развития с учетом вызовов и угроз.

Очевидно, что рост производительности труда, улучшение качества жизни являются результатом развития автоматизации, искусственного интеллекта, робототехники, прорывных технологий. Вместе с тем, эти процессы могут привести к новым вызовам, угрозам и рискам на международном рынке труда, в частности к сокращению рабочих мест и росту безработицы. Так, различными организациями представлена оценка последствий от развития новых технологий, автоматизации и роботизации, которая приведена ниже:

1) по данным МОТ произойдет сокращение 47% рабочих мест в США, 56% рабочих мест в АСЕАН-5 к 2030 г., 9% рабочих мест в странах ОЭСР;

2) по данным Всемирного банка 2/3 рабочих мест потеряют работники в развивающихся странах, около 50% компаний прогнозируют сокращение численности работников к 2022 г., в условиях перехода к устойчивому экологическому развитию в мире предполагается сокращение 6 млн. рабочих мест и создание 24 млн. новых;

3) по данным Международного валютного фонда к 2040 г. у женщин увеличится риск потерять работу;

4) по расчетам Консалтинговой компании «Pricewaterhouse Coopers» (PwC) к 2032 г. количество рабочих мест в США сократится до 38% [73];

5) по расчетам «McKinsey Global Institute», сегодня автоматизации подлежит до 5% профессий, но в будущем роботизация может охватить 60% профессий [74].

Однако, мы придерживаемся мнения, что технологическая трансформация открывает большие возможности для организации новых моделей бизнеса, видов деятельности и создания достойных рабочих мест, позволит эффективно взаимодействовать участникам процесса разработки, производства и потребления товаров и услуг, повышения качества жизни населения. В качестве примера, в таких странах, как Германия, Корея и Сингапур в 2018 г. на одного работника приходилось больше всего роботов, при этом уровень занятости оставался высоким. Это можно объяснить тем, что роботизация в основном вытесняет рабочие места, в промышленности, но работники, потеряв работу, переходят в сферу услуг. Причем в развивающихся странах наблюдается тенденция увеличения рабочих мест.

Вместе с тем, является сложным наиболее точно спрогнозировать долгосрочное сокращение спроса на труд и создания новых рабочих мест под влиянием процессов цифровизации и развития новых технологий, что зависит от множества факторов, условий и темпов технологической трансформации. Но очевидно, что развитие перспективных технологий, устаревание старых и появление новых профессий, в том числе эко-профессий, приведет к необходимости повышения квалификационных характеристик рабочей силы, навыков и компетенций и увеличит спрос на работников с развитыми когнитивными способностями и адаптивными социальными поведенческими характеристиками.

Модифицирование производственных процессов, связанных с цифровизацией приведет к изменению трудовых отношений, стиранию грани между официальной и неформальной занятостью, прекаризации занятости, развитию нестандартных форм занятости, применению новых методов привлечения работников и др.

Эволюцию трудовых отношений можно проследить, начиная с индустриальной эпохи, которая отличалась стабильной 40-часовой рабочей неделей, заключением бессрочных контрактов, предоставлением законодательно закрепленных социальных гарантий со стороны работодателей и государства, и коллективно-договорного регулирования.

Следующим этапом перехода трудовых отношений в гражданско-правовую плоскость рассматривается заключение многосторонних коллективных трудовых договоров только на срок реализации бизнес-проекта в составе работников и представителей из разных стран, которые могут неоднократно меняться.

К этапу трансформации трудовых отношений относится переход наемного труда в самозанятый труд физических лиц, к неустойчивому социальному благополучию работников или прекаризации занятости.

Одной из современных тенденций развития международного рынка труда в условиях цифровизации, формирования Индустрии 4.0 и глобальной сети Интернет является распространение новых, гибких, нестандартных форм

занятости населения (непостоянная занятость, неполная занятость, недозанятость, сверхзанятость, неформальная занятость и др.).

Технологическая трансформация, развитие платформенной экономики привели к кардинальным изменениям в сфере занятости населения и в социальном устройстве общества, индивидуализации трудовых отношений и механизмов их регулирования. В рамках исследований, проведенных компанией Deloitte в 2018 г. было выявлено, что только 42% работников заключили классический трудовой контракт и считают возможным применение срочных контрактов внештатными, временными работниками с нестандартными новыми условиями занятости [75].

По новым технологическим стандартам спрос на среднеквалифицированных работников снижается и возрастает потребность в высококвалифицированных универсальных профессионалах на определенное время, что подтверждается следующими данными:

1) в Европе, Индии и США численность официально зарегистрированных фрилансеров достигает 77 млн. человек (данные директора Montfort и внештатного консультанта по цифровому маркетингу и социальным сетям В. Matthews) [76];

2) в США с 2010 г. увеличилась численность работников нестандартной формы занятости на 36% и составила более 40% к 2015 г. Прогнозируется снижение доли наемных работников, занятых на полный рабочий день до 9% к 2030 г. [77];

3) опросы руководителей компаний показали, что к 2020 г. предполагалось увеличение численности работников, заключивших договора, фрилансеров и работников «по запросу» до 37%, 33% и 28% соответственно (результаты исследований компании Deloitte) [75].

Новые принципы организации трудовых отношений позволяют быстрее сформировать востребованную высококвалифицированную и высокооплачиваемую команду из разных стран на основе дистанционной работы для реализации сложного проекта, повысить производительность труда и эффективность ведения бизнеса. На примере хотелось бы отметить, что в 2016 г. в странах ЕС более 90% специалистов с образованием в области IT-технологий не имели проблем с трудоустройством [78]. Вместе с тем, к социальным рискам можно отнести разницу в заработной плате работников, занятых в новых формах занятости по сравнению с занятыми в традиционных до 30%.

В условиях технологической трансформации на международном рынке труда в сфере трудовых отношений к числу востребованных видов работ относятся:

- 1) дистанционная работа весь рабочий день;
- 2) работа в период отпуска (поездка, перелет, отель);
- 3) работа на иностранного работодателя, не покидая страны (оффшорные программисты);
- 4) работа внештатных сотрудников - фрилансеров.

Гибкая занятость является главной мотивацией для фрилансинга, которые не могут работать на традиционного работодателя по какой-либо причине - семейные обстоятельства, уход за детьми, проблемы со здоровьем (физическое заболевание, инвалидность, психическое состояние). Согласно данным ежегодно проводимого исследования «Фрилансинг в Америке - 2019», в 2019 г. число фрилансеров в США составило 57,3 млн. человек или 35% работающего населения страны, рост составил 4 млн. человек по сравнению с 2014 г. Доля фрилансеров, работающих полный рабочий день, увеличилась на 11% (с 17% в 2014 г. до 28% в 2019 г.).

Считается, что фрилансеры лучше подготовлены к будущему рынка труда, адаптируясь к новым тенденциям, они чаще обновляют свои навыки программирования, маркетинга, ИТ и бизнес-консалтинга по сравнению с традиционными сотрудниками. Выбор профессий фрилансерами зависит от уровня образования (41% из них с высшим образованием), квалификации и навыков. Квалифицированные услуги являются самой крупной категорией работы, индустрия строительства с большим количеством рабочих мест составляет третий уровень фриланса. Фрилансеры, предоставляющие высококвалифицированные услуги, зарабатывают в среднем 28 долл. США в час, больше, чем 70% работников в целом по стране.

Высокую долю занимают внештатные работники творческой индустрии (искусство / дизайн, развлечения), транспортных услуг (Uber), (рисунок 9).

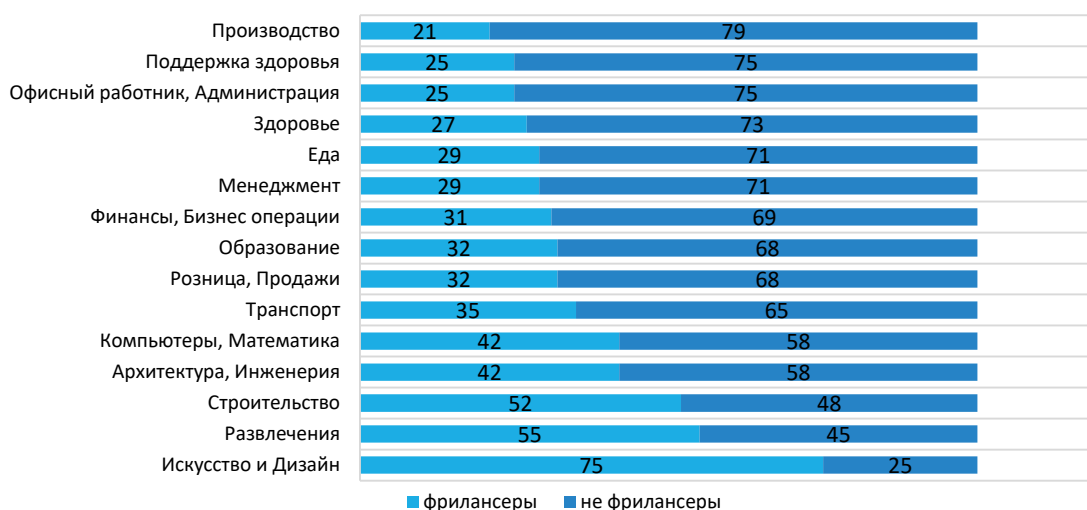


Рисунок 9 – Доля профессий фрилансеров

Примечание – Взято из источника [79]

Виды фрилансинга включающие неквалифицированные услуги, как выгул собак, уборка составляют 30%, продажа товаров (eBay или Airbnb) - 26%, другие виды деятельности - 29%.

С 2014-2019 гг. фрилансеры показали самый высокий уровень участия независимых работников разных возрастных групп, в частности: 29% работников (в возрасте 55+), 31% работников (39-54 лет), 40% (23-38 лет) и

53% (18-22 лет). В 2019 г. вклад фрилансеров в развитие экономики США составил 1 трлн. долл. США (около 5% ВВП США) больше, чем строительство и транспорт. Ожидается, что к 2027 г. численность фрилансеров составит большинство рабочей силы в США [79].

Кардинальные перемены международный рынок труда ощутил в начале 2020 г., хотя, как отмечалось ранее, еще до пандемии COVID-19, под влиянием процессов глобализации, автоматизации, цифровизации изменился характер труда. Новые способы работы, как вынужденная гибкая, дистанционная занятость, стали применяться компаниями и отраслями, которые ранее не переходили на удаленную работу возможно станет жизнеспособным и где-то наиболее выгодным вариантом.

Стремление работать дистанционно на рынках труда в странах с индустриально развитой экономикой различаются, что связано с различной рабочей культурой. Данные немецких исследователей позволили определить желающих работать на дому после окончания вынужденной дистанционной работы из-за карантина 2020 г. (таблица 7).

Таблица 7 – Различия в рабочей культуре по странам

Страна	Работа на дому	Работа в офисе
Германия	36% из 1000 опрошенных немецких работников	29% респондентов
Австралия	53% респондента	47%
США	53%	46%
Япония	47%	47%
Великобритания	46%	54%
Примечание – Взято из источника [80]		

Внедрение прогрессивных инструментов цифровизации способствует сокращению безработицы, повышению производительности труда, обеспечению сбалансированности спроса и предложения на рынке труда, снижению теневой занятости и переходу в формальную занятость, уменьшению времени поиска работы и повышению эффективности трудоустройства, появлению новых профессий и вымиранию старых, модернизации специальностей, созданию новых рабочих мест, приобретению новых знаний и навыков, повышению квалификации с применением дистанционных форм.

Внедрение современных моделей трудовых отношений предоставляет возможность использовать высвободившееся время для совершенствования навыков, получения дополнительного образования, развития индивидуальных предпринимательских способностей и не пополнить ряды безработных.

Очевидно, что в будущем рабочее место как физическое местоположение уже не будет прежним. Это доказывают и реалии сегодняшнего дня (мировой кризис, вызванный пандемией), в частности:

1) повышение спроса на высококвалифицированных удаленных работников;

- 2) внедрение цифровой работы;
- 3) предоставление условий для эффективного творческого и предпринимательского диалога сотрудников при дистанционной работе;
- 4) создание прогрессивной структуры управления, способствующей не только принятию решений, но и предоставлению и расширению работникам возможностей для обучения, получения необходимых навыков и компетенций;
- 5) определение стратегических бизнес-приоритетов в работе.

Основной тенденцией на международном рынке труда становится исчезновение профессий, предоставляющих низкоквалифицированные, стандартизированные услуги с низкой оплатой труда и их роботизация. В таблице 8 представлены результаты прогнозирования возможностей искусственного интеллекта, проведенного исследователями Института будущего человечества Оксфордского университета.

Таблица 8 – Прогноз исследователей по изучению возможностей искусственного интеллекта

№	Прогнозный год	Возможность искусственного интеллекта
1	2017-2020	Агенты по продажам, адвокаты, аудиторы, банковские работники, брокеры, финансовые аналитики и др.
2	2024	Переводчик (освоение иностранных языков)
3	2026	Написание школьных сочинений
4	2027	Водитель грузового автотранспорта
5	2031	Продавец розничной торговли
6	2049	Писатель (написание роботом первого бестселлера)
7	2053	Хирург
Примечание – Взято из источника [81]		

Прогнозируется, что в условиях технологической трансформации на международном рынке труда будут востребованы такие новые профессии, как аналитики больших данных; инженеры-робототехники; организаторы онлайн-платформ в сфере ЖКХ, образования, социального обеспечения, строительства; профессиональные цифровые маркетологи; работники аварийно-спасательной службы, видеосъемки, охраны окружающей среды, экспресс-доставки; разработчики киберфизических систем и промышленных 3D-принтеров, приложений и программного обеспечения; риск-менеджеры, имеющие опыт антикризисного управления; специалисты по информационной безопасности, автоматизированным системам, искусственному интеллекту, электронной торговле и др. Ключевым приоритетом развития международного рынка труда является повышение конкурентоспособности и качества рабочей силы за счет подготовки специалистов по перспективным профессиям цифровой эпохи.

На сегодня является очевидным дефицит высококвалифицированных кадров востребованных цифровой экономикой, диспропорции между спросом и предложением на рынке труда персонала с необходимыми компетенциями и

цифровыми навыками, что подтверждается в отчете Европейской комиссии «Формирование цифрового будущего Европы» [82].

На международном рынке труда растет потребность в квалифицированных специалистах с высокими цифровыми навыками, в особенности в странах–технологических лидерах. По данным Бюро трудовой статистики США в 2002 г. около 45% занятых владели средним или высоким уровнем цифровых навыков, в 2016 г. – этот показатель достиг 71%, в 2016 г. работникам с низким уровнем цифровых навыков было доступно только 30% рабочих мест, что меньше по сравнению с 2002 г. (56%). В период до 2024 гг. проблемы, связанные с дефицитом кадров необходимой квалификации, сохранятся в связи с несоответствием ежегодных потребностей экономики США в 100 тыс. новых специалистах в сфере ИТ и численностью выпускников по данному направлению обучения в 60 тыс. человек. Подготовка кадров по направлениям наука, технологии, инженерное дело, математика (STEM) является одним из факторов, повышающих вероятность трудоустройства в эпоху цифровой экономики [83, 84].

Является очевидным, что на рост занятости на европейском рынке труда оказывают влияние процессы цифровизации (таблица 9).

Таблица 9 – Процессы цифровизации на европейском рынке труда

Показатель	2015 г.	2016 г.	2020 г.
Численность работников в сфере ИКТ (млн. человек)	6,0	6,2	10,4
Количество свободных вакансий для специалистов в области цифровой экономики (тыс.)	-	420 (или 6,2% от общего спроса)	-
Количество компаний в сфере индустрии данных (тыс.)	-	225,0	359,1
Стоимость рынка цифровых продуктов и услуг (млрд. евро)	54,4	59,5	106,8
Примечание – Составлено по источнику [85]			

Процессы глобализации и технологической трансформации влияют на структурные сдвиги в мировой экономике и, следовательно, на увеличение спроса на новые профессии, знания, навыки. Определение перспективной профессиональной структуры на международном рынке труда является необходимым в условиях цифровой экономики для модернизации системы образования и подготовки востребованных специалистов, реализации эффективной политики занятости и трудовой миграции, создания качественных рабочих мест с высоким уровнем квалификации и заработной платы. В таблице 10 представлена динамика профессиональной структуры занятости в ЕС-27 за период с 2010 по 2020 гг.

По данным этой таблицы можно отметить, что в 2010 г. структура занятости в странах ЕС-27 имела следующий вид:

1) 40,1% - специалисты среднего (16,8%) и высшего (14,9%) уровней квалификации, а также руководители высшего и среднего звена и крупные чиновники (8,4%);

2) 24,6% - офисные работники (10,6%) и работники среднего уровня квалификации (14,0%);

3) 35,4% - представители рабочих профессий, в числе которых:

- 12,7% - квалифицированные рабочие, занятые преимущественно ручным трудом;

- 7,4% - квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы;

- 10,1% - рабочие без квалификации;

- 4,2% - квалифицированные рабочие, занятые в сфере сельского, лесного хозяйства и рыболовства (4,2%).

Таблица 10 – Профессиональная структура занятости в ЕС-27, 2010-2020 гг.

Код	Профессия и специальность по ISCO-88	Доля в структуре, %		Изменение численности по отношению к 2010 г., %
		2010 г.	2020 г.	
1	2	3	4	5
1	Законодатель, высший чиновник, руководитель высшего и среднего звена	8,4	8,8	8,0
11	Законодатель и высший чиновник	0,2	0,2	6,6
12	Корпоративный управляющий	4,8	5,0	9,2
13	Исполнительный директор	3,5	3,6	6,4
2	Специалист высшего уровня квалификации (с высшим профессиональным образованием)	14,9	15,5	8,2
21	Специалист в области физики, математики и прикладных наук	3,9	4,2	13,9
22	Специалист в области наук, связанных с жизнью и здоровьем	1,8	1,8	-1,1
23	Специалист в области обучения	4,0	3,5	-7,2
24	Другое	5,3	6,1	18,8
3	Специалист среднего уровня квалификации (со специальным профессиональным образованием)	16,8	18,3	13,0
31	Специалист в области точных, прикладных наук	3,8	3,9	64
32	Специалист в области наук, связанных с жизнью и здоровьем	2,8	3,0	11,3
33	Специалист в области обучения	1,3	1,6	30,4
34	Другое	8,9	9,9	14,7
4	Работник офисов и по обслуживанию клиентов	10,6	9,5	-7,3
41	Канторский служащий	8,5	7,9	-14,5
42	Служащий, занятый обслуживанием заказчиков	2,0	2,4	22,5
5	Работник сферы торговли и услуг	14,0	14,0	3,6
51	Работник служб охраны	9,1	9,0	2,6
52	Продавец и демонстратор товара	4,9	5,0	5,4

Продолжение таблицы 10

1	2	3	4	5
6	Квалифицированный работник сельского, лесного хозяйства и рыболовства	4,2	3,7	-9,4
7	Квалифицированный рабочий, занятый ручным трудом	12,7	11,5	-6,0
71	Рабочий добывающих и строительных отраслей	5,6	5,8	5,0
72	Рабочий металлургич., машиностроит. и родственных отраслей	4,7	3,9	-14,5
73	Рабочий, связанный с точными измерениями, ремесленник, печатник и рабочий подобных профессий	0,5	0,4	-15,9
74	Рабочий других ремесел и родственных им профессий	1,8	1,5	-15,0
8	Квалифицированный рабочий, использующий машины и механизмы	7,7	7,5	-0,1
81	Постоянно работающий на оборудовании, оператор машин, механизмов	0,9	0,9	6,7
82	Оператор станков	3,6	3,5	0,8
83	Водитель и оператор подвижной техники	4,1	3,9	-2,4
9	Неквалифицированный рабочий всех отраслей	10,1	10,8	10,7
91	Работник по предоставлению услуг	6,6	6,8	6,7
92	Неквалифицированный рабочий сельского, лесного хозяйства, рыболовства	0,8	0,9	15,6
93	Неквалифицированный рабочий горной, обрабатывающей промышленности, строительства	2,8	3,2	19,1
Всего занятые		100,0	100,0	3,6
Примечание – Взято из источника [86]				

К концу 2020 г. совокупный объем европейского рынка труда увеличился на 3,6%. Повышение спроса на труд по-разному отразилось на отдельных профессиональных группах, что связано с процессами технологической трансформации, развития цифровых технологий, новых тенденций на международном рынке труда. В частности, увеличился спрос на высококвалифицированных специалистов в области математики, физики, информационных технологий, образования, здравоохранения, юриспруденции, предоставления государственных услуг, бухгалтеров, риэлторов, торговых представителей и др.

Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом, относятся к исчезающим профессиям. Среди факторов, оказавших влияние на сокращение спроса на эти профессии можно выделить глобализацию мировой экономики, развитие новых технологий, робототехники, компьютеризации, электронных форматов СМИ и др.

Применение современных цифровых технологий позволит к 2030 г. обеспечить 11% европейского населения пройти высококачественные онлайн-курсы по приобретению новых навыков и 57 млн. сотрудникам использовать свои компетенции при трудоустройстве в сфере цифровых технологий.

В период с 2010-2020 гг. на европейском рынке труда выделены 20 видов профессий, спрос на которые был востребован во многих профессиональных группах и составил 15-38% (таблица 11). В данной таблице также показаны 20 профессии, спрос на которые упал, падение составило от 10-27%.

Изменение требований к профессиональным навыкам и компетенциям работников, организации рабочего места - это результат изменения характера труда и внедрения новых технологий в условиях цифрового преобразования. Среди основных навыков выделяются цифровая, эмоциональная и коммуникативная грамотность, креативность, творческое и экологичное мышление, кросскультурность и способность к переобучению.

В 2019 году доля специалистов для цифровой экономики среди экономически активного населения составляла в среднем 3,9% по Европе, 7% - в Финляндии, 5% - в Великобритании, 4,5% - в Норвегии, 4% - в Чехии, Франции, Германии, 3% - в Польше. По данным Евростата за 2019 г., никто кроме Греции, Латвии и Турции, не имеет специалистов в области ИКТ менее 2% от общего числа работающих [87].

Ключевым приоритетом развития международного рынка труда является повышение конкурентоспособности и качества рабочей силы за счет подготовки специалистов по перспективным профессиям цифровой эпохи. Среди основных востребованных рынком навыков выделяются цифровая, эмоциональная и коммуникативная грамотность, креативность, творческое и экологичное мышление, кросскультурность и способность к переобучению. Разрыв в цифровых навыках может привести к замедлению экономического роста и стать препятствием развитию инновационного и трудового потенциала и снижению конкурентоспособности страны. В связи с этим, растущая потребность в специалистах с цифровыми компетенциями требует создания необходимых условий для разработки новых образовательных программ, что является актуальным и для Казахстана.

Таблица 11 – Топ-20 востребованных и невостребованных профессий на европейском рынке труда, 2010-2020 гг.

№	Код	Специальность по ISCO-88	Изменение численности по отношению к 2010 г., %	Код	Специальность по ISCO-88	Изменение численности по отношению к 2010 г., %
1	2	3	4	5	6	7
1	521	Манекенщица и модель	37,9	734	Рабочий–печатник	–26,9
2	333	Помощник учителя специальных видов обучения	34,0	744	Меховщик, кожевник и обувщик	–24,8
3	346	Специалист по религии	32,5	741	Рабочий, занятый переработкой продовольствия	–22,1
4	422	Служащий, связанный с информационным обслуживанием клиентов	30,3	743	Работающий с тканями и одеждой	–18,0
5	321	Специалист в области биологических наук	28,5	412	Служащий, работающий с числовой информацией	–17,9
6	812	Оператор металлообрабатывающего оборудования	27,4	711	Шахтер, подрывник, разработчик, каменщик	–17,6
7	911	Уличный торговцы	25,6	414	Библиотечный, почтовый и подобные им служащие	–17,2
8	933	Неквалифицированный рабочий транспорта и перевозки грузов	25,4	732	Гончар, стеклодув и работник подобных профессий	–17,2
9	244	Специалист по общественным наукам	24,3	411	Секретарь и канцелярский служащий	–16,8
10	322	Специалист в области здоровья (кроме медицинского ухода)	24,0	722	Кузнец, изготовитель инструментов	–16,2
11	332	Помощник специалиста дошкольного воспитания	23,8	724	Механик и слесарь-монтажник электрического и электронного оборудования	–15,7
12	241	Специалист в сфере финансов и бизнеса	23,4	721	Рабочий-каменщик, сварщик, прокатчик	–14,9
13	212	Математик, статистик	22,6	419	Другие конторские служащие	–14,5

Продолжение таблицы 11

1	2	3	4	5	6	7
14	714	Маляр, уборщик	20,6	723	Механик и слесарь-монтажник механического оборудования	-13,1
15	334	Инструктор автовождения, пилотов	20,3	614	Работник лесного хозяйства	-12,0
16	932	Неквалифицированный рабочий обрабатывающей промышленности	18,7	833	Оператор подвижной сельскохозяйственной техники	-11,7
17	211	Физик, химик	17,3	615	Работник рыболовного хозяйства, охотник	-11,7
18	915	Курьер, носильщик, швейцар	15,9	610	Другое: ориентированный на рынок квалифицированный работник сельского, лесного хозяйства и рыболовства	-10,8
19	341	Специалист по финансам и маркетингу	15,2	731	Работающий с приборами точного измерения	-10,4
20	348	Работник религиозных организаций	14,7	834	Экипаж судов и родственные им работники	-10,0
	421	Кассир, кассир в банке и др. служащие	14,7			
Примечание – Взято из источника [86]						

Разрыв в цифровых навыках может привести к замедлению экономического роста и стать препятствием развитию инновационного и трудового потенциала и снижению конкурентоспособности страны. В связи с этим, растущая потребность в специалистах с цифровыми компетенциями требует создания необходимых условий для разработки новых образовательных программ с продолжительностью не менее двух лет по не менее, чем 10 специальностям цифровой экономики с применением кластерного подхода к участию заинтересованных организаций, нормативно-правовым регулированием.

Таким образом, развитие автоматизации, AI, робототехники, прорывных технологий могут привести к новым вызовам, угрозам и рискам на МРТ, в частности к сокращению рабочих мест и росту безработицы. Однако, технологическая трансформация открывает большие возможности для организации новых моделей бизнеса, видов деятельности и создания достойных рабочих мест, позволит эффективно взаимодействовать участникам процесса разработки, производства и потребления товаров и услуг, повышения качества жизни населения. Модифицирование производственных процессов, связанных с цифровизацией приведет к изменению трудовых отношений, стиранию грани между официальной и неформальной занятостью, прекаризации занятости, развитию нестандартных форм занятости (непостоянная, неполная, недозанятость, сверхзанятость, неформальная и др.), применению новых методов привлечения работников и др.

По новым технологическим стандартам спрос на среднеквалифицированных работников снижается и возрастает потребность в высококвалифицированных универсальных профессионалах. Новые принципы организации трудовых отношений позволяют быстрее сформировать востребованную высококвалифицированную и высокооплачиваемую команду из разных стран на основе дистанционной работы для реализации сложного проекта, повысить производительность труда и эффективность ведения бизнеса. В будущем рабочее место как физическое местоположение не будет прежним, уже широкое развитие получили внештатная работа и фрилансинг.

Основной тенденцией на международном рынке труда становится исчезновение профессий, предоставляющих низкоквалифицированные, стандартизированные услуги с низкой оплатой труда и их роботизация. Прогнозируется, что в условиях технологической трансформации на МРТ будут востребованы новые профессии (аналитики больших данных; инженеры-робототехники; организаторы онлайн-платформ; профессиональные цифровые маркетологи; разработчики киберфизических систем и промышленных 3D-принтеров и др.). Уже увеличился спрос на высококвалифицированных специалистов в области математики, физики, ИТ, образования, здравоохранения, юриспруденции и т.п. [88].

Ключевым приоритетом развития международного рынка труда является повышение конкурентоспособности и качества рабочей силы за счет подготовки специалистов по перспективным профессиям цифровой эпохи. Среди основных востребованных рынком навыков выделяются цифровая,

эмоциональная и коммуникативная грамотность, креативность, творческое и экологичное мышление, кросскультурность и способность к переобучению. Разрыв в цифровых навыках может привести к замедлению экономического роста и стать препятствием развитию инновационного и трудового потенциала и снижению конкурентоспособности страны. В связи с этим, растущая потребность в специалистах с цифровыми компетенциями требует создания необходимых условий для разработки новых образовательных программ.

2.3 Международная трудовая миграция в условиях технологической трансформации

Развитие международного рынка труда неразрывно связано с ростом территориальной мобильности трудовых мигрантов, формированием новых центров миграционной гравитации. Под влиянием нарастающих диспропорций в мировой экономике, демографической асимметрии, политической нестабильности, технологической и социальной трансформации, новых тенденций на международном рынке труда, роста взаимозависимости трудоизбыточных и трудонедостаточных стран, спроса на определенные категории специалистов (квалификации, компетенции, навыки) развивается международная трудовая миграция, в которую вовлечены все страны и региона мира, что подтверждается ростом численности международных мигрантов (по прогнозу Международной организации по миграции к 2050 г. она может достичь 321 млн. человек). К середине 2019 г. оно достигло почти 272 млн. человек (рост на 56%) против 174 млн. человек в 2000 г. (рисунок 10).

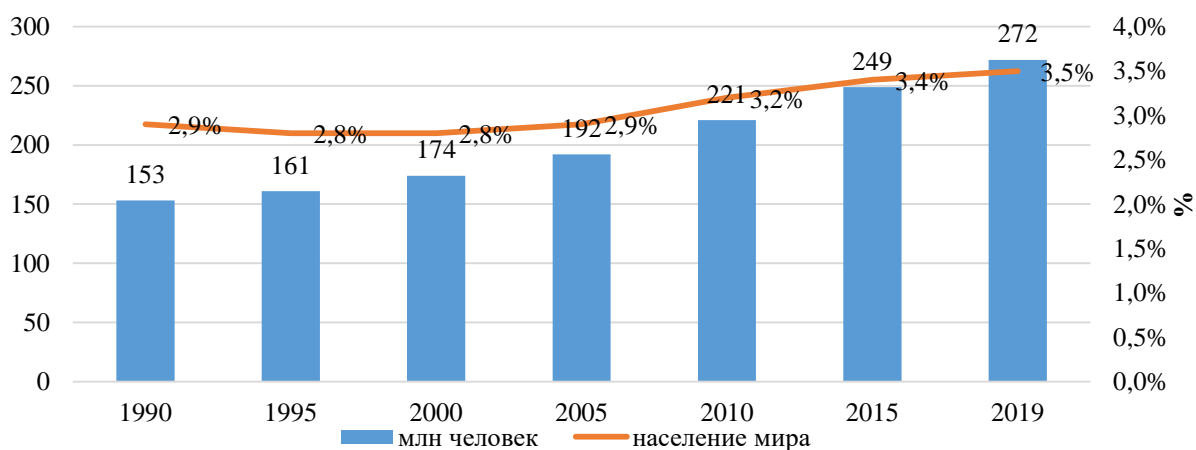


Рисунок 10 – Количество международных мигрантов (млн. человек) и их доля в общей численности населения мира (%)

Примечание – Взято из источника [89]

В более развитых странах мира проживает основная часть международных мигрантов. За 1990-2017 гг. на 69,6 млн. человек увеличилась численность международных мигрантов, проживающих в развитых странах (или +84%), в развивающихся странах – на 44,1 млн. человек (или +75%), в наименее развитых странах мира – на 5,2 млн. человек (или +47%), (таблица 12).

Таблица 12 – Численность международных мигрантов по регионам и странам, 1990-2019 годы

Порядок	Регион, страна или область назначения	Замечание	Код	Тип данных	Численность международных мигрантов в середине года (оба пола)						
					1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Мир		900		153 011 473	161 316 895	173 588 441	191 615 574	220 781 909	248 861 296	271 642 105
15	Африка		903		15689666	16357077	15051677	15969835	17804198	23476251	26529334
16	Азия		935		48209949	46418044	49394322	53439306	65938712	77231760	83559197
17	Европа		908		49608231	53489829	56858788	63594822	70678025	75008219	82304539
18	Латинская Америка и Карибские острова		904		7161371	6688710	6570729	7224942	8262433	9441679	11673288
19	Северная Америка		905		27610408	33340948	40351694	45363257	50970861	55633443	58647822
107	Центральная Азия		5500		6630683	5904795	5189082	5235877	5264938	5392792	5543398
108	Казахстан		398	В	3619200	3251968	2874194	3103027	3334937	3546060	3705556
109	Кыргызстан		417	В	623083	518338	389824	309399	232065	204382	200260
110	Таджикистан		762	В	428900	348347	299499	280466	279808	275101	274071
111	Туркменистан		795	В	306500	273565	219067	213053	197979	196376	195127
112	Узбекистан		860	В	1653000	1512577	1406498	1329932	1220149	1170873	1168384
113	Южная Азия		5501		19537940	15343019	15278079	13722314	14311392	14051010	14083627
117	Индия		356	В R	7594801	6952238	6411331	5923945	5439758	5240960	5154737
123	Восточная и Юго-Восточная Азия		1832		6835882	8339806	10506212	12947187	15748091	17874084	18296631
124	Восточная Азия		906		3959266	4639749	5393004	6228684	7062527	7636397	8105764
125	Китай	9	156	С	376361	442198	508034	678947	849861	978046	1030871
128	КНДР		408	I	34103	35143	36183	40097	44010	48458	49393
129	Япония		392	С	1075317	1362371	1686444	2011555	2134151	2232189	2498891
225	Европа		917		49608231	53489829	56858788	63594822	70678025	75008219	82304539
226	Восточная Европа		923		21995312	21344124	20435785	19744557	19110686	19841537	20278745
237	Северная Европа		924		6645605	7194824	7900973	9588814	11344850	13269401	15094924
240	Эстония		233	В	381997	315755	249512	233701	217890	194664	190242

Продолжение таблицы 12

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
241	Фарерские острова		234	В	4285	2900	3593	4583	5096	5485	6454
242	Финляндия	21	246	В	63255	99729	136203	192169	228481	314856	383116
243	Исландия		352	В	9584	12738	15892	25492	35091	39072	52404
244	Ирландия		372	В	227961	226892	350552	589046	730542	759256	833564
245	Остров Мэн		833	В	34769	36886	39002	41475	43447	42238	42864
246	Латвия		428	В	646007	538093	430178	376725	313786	265418	237266
247	Литва		440	В	349258	273587	214311	201209	160772	136021	117218
248	Норвегия	22	578	В	192587	233302	292440	361144	526799	746375	867765
249	Швеция		752	В	788767	936022	1003798	1125790	1384929	1676264	2005210
250	Объед. Королевство		826	В	3650286	4155293	4730165	5926156	7119664	8411569	9552110
251	Южная Европа		925		4340439	6230116	7681653	12004009	16206134	15815447	16503552
257	Греция		300	В	618139	857850	1111665	1190707	1321149	1242924	1211382
259	Италия		380	В	1428219	1774954	2121688	3954790	5787893	5805328	6273722
263	Португалия		620	В	435782	532822	651472	771184	762825	864814	888162
265	Сербия	24	688	В	99269	870980	977873	854848	826275	807441	820312
266	Словения		705	В	178077	174419	214508	217218	253786	237616	253122
267	Испания	25	724	В	821605	1020067	1657285	4107226	6280065	5891208	6104203
268	Западная Европа		926		16626875	18720765	20840377	22257442	24016355	26081834	30427318
269	Австрия		40	В	793239	894893	996547	1136270	1275992	1492374	1779857
270	Бельгия		56	В	1280583	1288003	1268368	1248733	1503806	1783488	1981919
271	Франция		250	В	5897267	6087993	6278718	6737600	7309986	7874172	8334875
272	Германия		276	В	5936181	7464406	8992631	9402447	9812263	10220418	13132146
273	Лихтенштейн		438	В	10906	13311	15483	18898	22342	23799	25467
274	Люксембург		442	В	113795	126106	139750	150618	163142	248888	291723
275	Монако		492	В	20359	21060	21787	21312	21132	25983	26511
276	Нидерланды		528	В	1182263	1346164	1556337	1736127	1832510	1996318	2282791
277	Швейцария		756	В	1392282	1478829	1570756	1805437	2075182	2416394	2572029
283	США		840	В	23251026	28451053	3481053	39258293	44183643	48178877	50661149

Примечание – Составлено по источнику [90]

За рассматриваемый период произошло снижение доли международных мигрантов, обосновавшихся в наименее развитых странах, с 7,2% в 1990 до 4,7% в 2010 году, а к 2019 г. повышение составило 6,0% и 38,0% в менее развитых странах мира (рисунок 11).

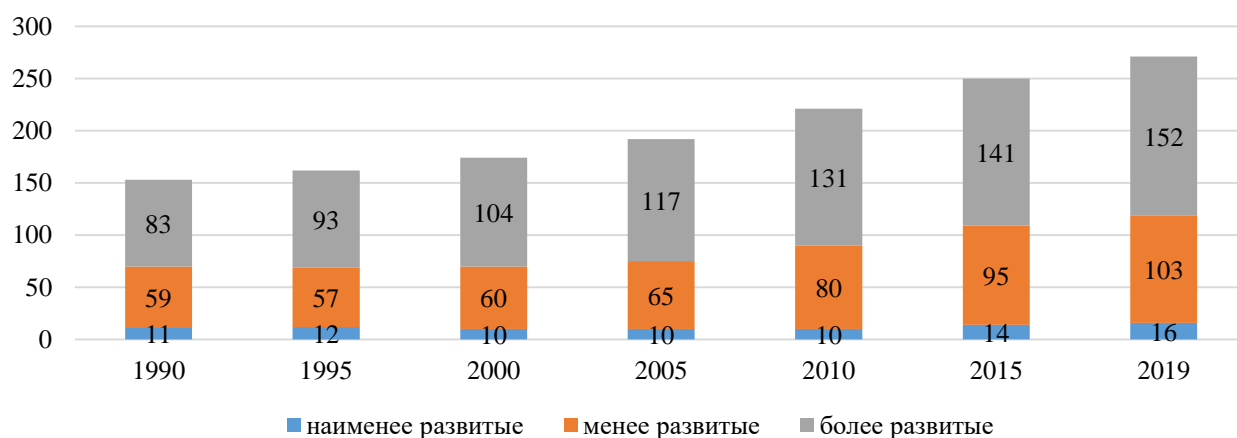


Рисунок 11 – Количество международных мигрантов по основным группам стран, млн. человек

Примечание: источник [89]

Значительный прирост численности международных мигрантов произошел в 2005-2010 гг., когда увеличение составило 29,2 млн. человек (или на 15,2%), в 2010-2015 гг. - 28,1 млн. человек (или 12,7%), в 2019 г. увеличение составило 3,5%. В 2019 году распределение международных мигрантов по месту проживания выглядело следующим образом: 30,8% - Азия, 30,3% - Европа, 21,6% - Северная Америка, 4,3% - Латинская Америка, 9,8% - Африка [89], (рисунок 12),

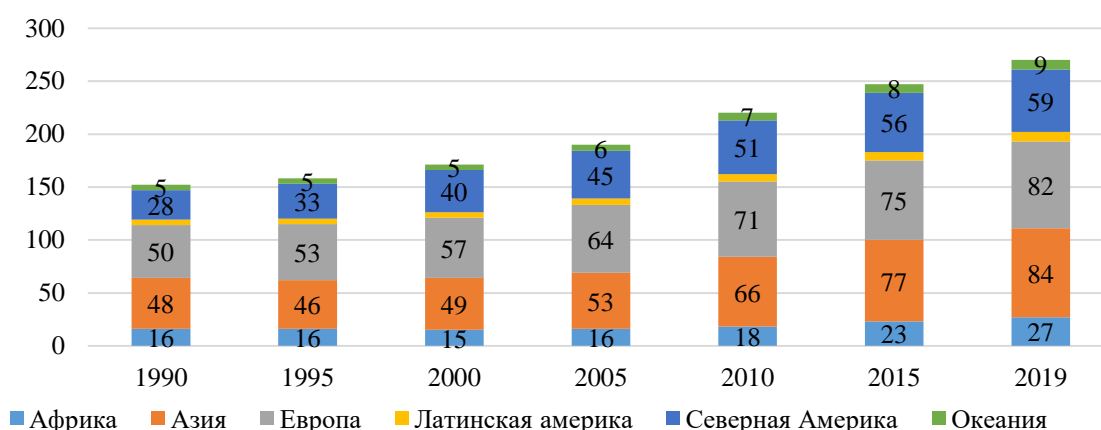


Рисунок 12 – Численность международных мигрантов по регионам мира, млн. человек

Примечание: источник [91]

Анализ представленных данных дает возможность определить происходящие изменения на мировом рынке труда, направления трудовой миграции и факторы, влияющие на эти процессы, в том числе поиск работы мигрантами трудоспособного возраста, возможность получения высоких социальных выплат в странах с высоким уровнем жизни населения (сознательное получение статуса безработного) и др.

По данным Института ЕС по изучению проблем безопасности (The European Union Institute for Security Studies) направления международной миграции расширяются и развиваются неравномерно, в частности:

1) глобальная рецессия оказала воздействие на увеличение миграционных потоков с Севера (89 млн. человек) на Юг (97 млн. человек), самым крупным регионом приема мигрантов в условиях мегарегионализации стала Азия (80 млн. человек), в Европе это показатель составил 78 млн. человек, произошло увеличение международных перемещения населения в Африке на 67% [91];

2) историко-культурные, политико-экономические и социально-демографические факторы оказали влияние на масштабные и устойчивые миграционные отношения между территориально близкими группами стран, что характерно для Европы, Азии и Африки;

3) современный контингент трудовых мигрантов составляют высококвалифицированные специалисты (в основном представляющие временную и циркуляционную миграцию), студенты, работники, совмещающие работу с отдыхом;

4) повышается немиграционное движение населения и привлекательность мобильного образа жизни. Подтверждением данного процесса являются показатели численности трансграничных туристов, прибывающих за рубеж менее чем на 12 месяцев. Так, за 1995-2015 гг. показатель пассажирооборота крупнейших аэропортов мира вырос с 525 млн. человек до 1,2 млрд. человек (в 2 раза) [92];

5) формирование гибких и гибридных траекторий перемещения и миграционных статусов, связанных с профессиональной деятельностью, туризмом, в том числе предоставление краткосрочных консультационных услуг врачами, переезд состоятельных пенсионеров в страны с лучшим уровнем жизни и благоприятными климатическими условиями, развитие гибких форм занятости на международном рынке труда, свободные семейные отношения, снижение стоимости транспортных и коммуникационных услуг;

6) проживание людей в транснациональном пространстве (текущие мигранты) без потери своих исторических корней, культуры, родственных связей и друзей.

Европейская комиссия на постоянной основе координирует сферу образования стран-членов ЕС, формирование необходимых компетенций, квалификации и профессиональных навыков с учетом направлений развития Индустрии 4.0 и разработанной МОТ группировки рабочих мест по уровням:

1) высококвалифицированные работники – старшие менеджеры, специалисты и техники (ISCO 1-3);

2) низкоквалифицированные работники – элементарные занятия (ISCO 9);

3) работники средней квалификации – все остальное (ISCO 4-8).

Иммигрантам с низким уровнем образования проще найти работу в Южной и Центральной Европе, а высококвалифицированным специалистам сложнее трудоустроиться по профессии и им приходится соглашаться на рабочие места с низкой или средней квалификации.

Одним из индикаторов достижения цели Стратегии развития ЕС до 2020 г. является обеспечение 75% уровня занятости трудоспособного населения, в том числе молодёжной, пожилых людей, низкоквалифицированных работников, легальных высококвалифицированных мигрантов, оптимизация численности и качества рабочей силы из других стран, облегчение доступа иммигрантов к образовательным, медицинским и жилищным услугам. При этом трудовой миграции и мобильности рабочей силы отводится особая роль в преодолении диспропорций спроса и предложения на европейском рынке труда, снижении последствий демографических вызовов. По данным Европейской статистической службы в 2016 г. естественный прирост населения составил 0%, увеличение численности населения в 1,5 млн. человек произошло за счет международной миграции. К 2050 г. прогнозируется рост численности людей старше 65 лет или 1/3 европейцев, сокращение рабочей силы, что приведет к необходимости привлечения трудовых мигрантов.

Глобальная конкуренция за человеческие ресурсы определяется и усиливается такими факторами, как развитие новых технологий, несоответствие уровня подготовки специалистов востребованной квалификации и формирование кадрового потенциала высокотехнологичных отраслей. Комиссией ЕС были приняты Программы развития трудовых навыков и План действий по интеграции граждан третьих стран (20 июня 2017 г.), был разработан инструментарий развития компетенций и механизм оценки навыков и квалификации трудовых мигрантов и признания их навыков/образования в обеспечения занятости. Приток высококвалифицированных трудовых мигрантов составил 243 млн. человек, из которых [89]:

- 162 млн. человек – из стран с высоким уровнем дохода;
- 81 млн. человек - из стран со средним уровнем дохода;
- 9 млн. человек – из стран с низким уровнем дохода.

Увеличение доли рабочих мест высокой квалификации, в том числе временных, может привести к еще большему росту притока высококвалифицированных специалистов. Так, США с численностью населения в 4,4% от мирового больше остальных стран привлекают высококвалифицированных трудовых мигрантов в быстро развивающиеся направления STEM (каждое четвертое рабочее место (или 23%)), по креативному программированию в инновационных кластерах достигнув в 2018 г. 58% в сравнении с 10,7% в 1980 г.

Показатели интернационализации высшего образования и перемещение иностранных студентов в 2017 г. представлены в таблице 13.

Таблица 13 – Разрешения для иностранных студентов высших учебных заведений в странах ОЭСР, 2008, 2015-2017 гг.

Количество выданных видов на жительство						
Страна	2008 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2017/16 гг.	2017/08 гг.
	тыс.				изменение (%)	
Объединенное Королевство	249,9	245,3	270,6	305,8	+13	+22
Франция	52,1	67,7	71,2	77,9	+9	+50
Германия	22,2	38,8	37,3	39,5	+6	+78
Испания	19,7	31,2	33,7	+37,5	+11	+91
Новая Зеландия	20,0	28,3	+25,5	+24,5	-4	+23
Польша	4,5	29,8	21,3	21,6	+2	383
Нидерланды	8,9	14,9	16,0	16,9	+6	+91
Швейцария	11,0	11,9	11,3	11,2	-1	+1
Швеция	11,2	9,4	9,5	11,0	+16	-2
Дания	7,4	8,2	9,2	8,9	-3	+22
Италия	25,1	14,2	8,5	2,9	-66	-88
Венгрия	7,8	5,8	7,8	10,8	+38	+39
Финляндия	4,8	5,9	6,3	5,2	-18	+7
Бельгия	6,4	5,8	5,7	6,2	+9	-2
Республика Чехия	1,4	5,5	5,7	2,9	-48	+106
Австрия	3,0	5,9	4,5	4,1	-11	+36
Португалия	3,5	2,7	3,4	4,1	+21	+16
Норвегия	2,7	3,7	3,2	3,8	+17	+38
Словацкая Республика	0,3	1,3	1,5	1,7	+15	+548
Словения	0,1	0,9	1,3	1,3	+2	+818
Латвия	0,3	1,1	1,3	1,6	+22	+512
Эстония	0,3	0,8	0,9	1,1	+13	+216
Литва	..	0,7	0,9	0,9	+6	..
Исландия	0,2	0,4	0,4	0,5	+10	+174
Греция	1,4	0,3	0,3	0,3	-4	-80
Люксембург	..	0,2	0,2	0,4	+81	..
Всего ОЭСР	1 045,3	1 535,0	1 435,9	1 451,1	+1	+39
Всего	444,1	512,2	531,8	577,6	+9	+30

Примечания:
 1) Данные относятся к иностранным студентам третичного уровня, включая студентов, обучающихся на языковых курсах. Не включены данные по студентам, пользующимися бесплатной мобильностью (внутри ЕС и Австралия-Новая Зеландия), притоки, связанные с курсами профессиональной подготовки.
 2) Составлено автором по источнику [93]

Так, в 2017 г. в странах ОЭСР студентам вузов было выдано около 1451100 виз, что на 1% больше, чем в 2016 г., наблюдается непрерывный рост данного показателя, который обусловлен увеличением потоков в страны Европы и Азии. Количество видов на жительство, выданных иностранным студентам высших учебных заведений в США, в 2018 г. сократилось с 644,0 тыс. человек в 2015 г. до 363,0 тыс. человек. В частности, в 2017 г. произошло сокращение выданных разрешений для студентов из Китая и Индии на 24 и 28% соответственно, около 2/3 снижения было связано с выдачей многолетних виз для студентов из этих стран. Отмечено непрерывное увеличение притока студентов в страны ОЭСР начиная с 2012 года. Среди пяти основных направлений можно выделить Канаду (+ 27%), Японию (+14%) и Великобританию (+ 13%). На страны ЕС приходится 45% иностранных студентов из Великобритании (432,0 тыс.), Франции (245,0 тыс.) и Германии (245,0 тыс.), на которые приходится почти 60% от общей численности. В среднем по ЕС иностранные студенты составляют 15% от общего числа поступающих в магистратуру и 24% от числа докторантов, в США 40% докторантов являются иностранцами и 5% составляют иностранные студенты, обучающиеся в вузах [94].

Во многих странах разработка новой политики в сфере международной трудовой миграции ориентирована на конкретные типы мигрантов, в основном на высококвалифицированных специалистов с компетенциями для цифровой экономики и талантливую молодежь, что подтверждается проведенным нами анализом перспективных Программ привлечения внешних трудовых мигрантов и механизмов их реализации, которые систематизированы в таблице 14.

Изменение подходов к реформированию миграционной политики в области внешней трудовой миграции связано с современными тенденциями на МРТ, в том числе: усилением международной конкуренции за квалифицированные кадры; технологической трансформацией и реструктуризацией занятости населения; формированием новой системы трудовых отношений; противодействием нелегальной миграции; повышением требований к качеству иностранной рабочей силы; соответствием квалификации, навыков и компетенций иностранной рабочей силы принципам и новым критериям отбора по востребованным профессиям высококвалифицированных специалистов; повышением спроса на определенные профессионально-квалификационные группы специалистов; созданием резерва квалифицированных специалистов; привлечением иностранных студентов на получение образования по востребованным профессиям в стране пребывания, их мягкой адаптации к новым условиям, трудоустройством и решением проблем нехватки специалистов и демографии и др.

Таблица 14 – Политика стран в сфере международной трудовой миграции

Страна	Политика в сфере международной трудовой миграции	Тип мигрантов
1	2	3
ЕС	Изменение планирования численности мигрантов	Высококвалифицированные работники, студенты, исследователи, внутрифирменные работники
Австралия	Разработка программы «Глобальные таланты» для передачи и развития навыков австралийским работникам; снижение численности мигрантов со 190,0 тыс. человек до 160,0 тыс. человек	Талантливая молодежь, студенты
Новая Зеландия	Управление конкретными типами виз для проживания с 2020 г. и определение спроса на категории мигрантов	Квалифицированные иммигранты 60%, семейные 33%, гуманитарные 7%; выпускники вузов
Канада	Планирование численности трудовых мигрантов на 2019-2021 гг., в том числе на 2019 г. - 330,8 тыс. человек, на 2020 г. – 341,0 тыс. человек, на 2021 г. – 350,0 тыс. человек	Прием студентов на гуманитарные специальности 14-15%; экономическая миграция – 57-58%; воссоединение семьи 26-27%
Программы для экономических мигрантов направлены на обеспечение спроса на квалифицированные кадры и новые навыки		
Канада	Управление заявками на постоянную миграцию Express Entry, изменение критериев отбора	Воссоединение семьи; мигранты со знанием французского языка
Австрия	Изменение системы баллов «красно-бело-красный» в соответствии с картой RWR, присуждение с 2019 г. больше баллов за соответствующий опыт работы, высокий уровень квалификации, знание языка	Квалифицированные иммигранты
Корея	Разрешение на поиск работы (D-10) на 1-2 года	Квалифицированные иностранцы
Австралия	Предоставление временной визы на краткосрочный (до 2-х лет); среднесрочный (до 4-х лет с правом на получение визы на постоянное жительство); трудовое соглашение (для исключительных случаев)	Выявление и привлечение квалифицированных мигрантов
Финляндия	Увеличение срока действия разрешений до 2-х лет и предоставление возможности получения вида на жительство	Для квалифицированных специалистов и членов их семей
Бельгия	Получение единого разрешения на работу и проживание (с 2019 г.) иностранцами, въезжающими для трудоустройства на срок более 90 дней и возможность его продления; пересмотр условий допуска граждан третьих стран на рынок труда и разрешение на работу на срок до 3-х лет, установление порогов заработной платы, которые снижаются для заявителей	Высококвалифицированные специалисты; квалифицированные рабочие

Продолжение таблицы 14

1	2	3
	в возрасте до 30 лет и могут варьироваться в зависимости от профессии	
Болгария	Упрощение процедуры набора иностранных рабочих; рост уровня занятости граждан из третьих стран с 10% до 25%; упрощение условий выдачи Голубой карты ЕС; отмена тестирования; электронная подача документов.	Квалифицированные рабочие
Франция	Французская программа «Паспорт таланта» для привлечения талантливой молодежи; финансирование талантов инновационными фирмами; выдача Паспорта талантов выпускникам иностранных и французских университетов; повышение мобильности студентов и исследователей; разрешение выпускникам на поиск работы сроком до 4-5 лет после окончания обучения.	Талантливая молодежь; высококвалифицированные специалисты; студенты; исследователи; выпускники вузов (иностранцы студенты - более чем на 50%, до 500,0 тыс. человек к 2027 г.)
Германия	Принятие в 2019 г. единой концепции «квалифицированного труда», расширение привлечения выпускников ВУЗов как квалифицированных специалистов; разрешение иностранцам с дипломом в возрасте до 25 лет на получение образования и поиск работы в течение 6-9 месяцев; финансирование стажера, владеющего немецким языком уровня B2 при установлении достаточности средств к проживанию.	Квалифицированные специалисты; выпускники вузов
Ирландия	Привлечение талантов; предоставление благоприятных условий супругам высококвалифицированных работников; трудоустройство квалифицированных специалистов с критическими навыками (CSEP) сразу после получения разрешения на проживание.	Талантливая молодежь; высококвалифицированные специалисты;
Содействие региональной миграции и стимулирование проживания за пределами крупных городов и сельских районов		
Австралия	Предоставление региональных виз квалифицированным работникам для проживания за пределами крупных городов в течение 3-х лет и по окончании получение разрешения на постоянное проживание; продление до 12 месяцев периода после обучения для выпускников, проживающих и работающих в регионах.	Квалифицированные специалисты; выпускники вузов
Канада	Запущен «Атлантический пилот» по увеличению иммиграции в провинции и их расселению; с 2019 года запущен федеральный «пилот по сельской и северной иммиграции» для удовлетворения потребностей рынка труда.	Квалифицированные специалисты; выпускники вузов
Новая Зеландия	Выпускники вузов за пределами Окленда получают 2-х годовичную визу. Актуально до конца 2021 г.	Выпускники вузов

Продолжение таблицы 14

Критерии и условия во временных и сезонных программах трудовой миграции					
Австрия	Корея	Ирландия	Соединенное Королевство	США	Новая Зеландия
9 месяцев	Спонсируется членами семьи и муниципалитетами	Сектор садоводства, мясной и молочной промышленности	Программа «Сезонные рабочие» на 2 года в с/х работах до 6 месяцев (ежегодно до 2 500 человек)	Увеличение лимита временной визы для не с/х рабочих, с 66,0 тыс. до 96,0 тыс. человек в год.	Временная рабочая виза работникам с низкой квалификацией до 3-х лет и 12 месяцев за пределами страны
Стартовые и инновационные визы					
Ирландия	Программа для начинающих предпринимателей - STEP				2012 г.
Объединенное Королевство	Уровень 1 - дипломированный предприниматель				2012 г.
Италия	Виза в Италию				2014 г.
Нидерланды	Начальная виза				2015 г.
Дания	Стартап Дания				2015 г.
Франция	Tech Ticket				2015 г.
Новая Зеландия	Global Impact Visa (4-летний пилот)				2016 г.
Литва	Начальная виза				2016 г.
Латвия	Начальная виза				2016 г.
Эстония	Начальная виза				2017 г.
Финляндия	Возобновляемый вид на жительство для начинающего предпринимателя на 2 года				2018 г.
Португалия	Техническая виза высококвалифицированным сотрудникам сертифицированных фирм, предлагающих инновационные технологии IAPMEI.				2018 г.
Польша	Приз Польши (пилот)				2018 г.
Япония	Национальные стратегические специальные зоны (NSSZ) спонсируют перспективных начинающих предпринимателей с капиталом и утвержденным бизнес-планом для получения 6-ти месячного разрешения бизнес-менеджера. Возможно обновление визы после шести месяцев.				2019 г.
Примечание - Составлено автором по источнику [94, 95]					

Таким образом, под влиянием технологической и социальной трансформации и новых тенденций на МРТ развивается международная трудовая миграция. Численность международных мигрантов растет. В 2019 году их число составило 272 млн. человек, к 2050 году их число прогнозируется в размере 321 млн. человек. При этом основная часть международных мигрантов проживает в развитых странах мира.

Расширение и развитие направлений международной миграции происходит неравномерно: увеличиваются миграционные потоки с Севера на ЮГ, самым крупным регионом приема мигрантов является Азия, основной контингент трудовых мигрантов составляют специалисты высокой квалификации, повышается привлекательность мобильного образа жизни и др. Отмечено непрерывное увеличение притока студентов в страны ОЭСР.

Изменение подходов к реформированию миграционной политики в области внешней трудовой миграции связано с современными тенденциями на МРТ. Во многих странах разработка новой политики в сфере международной трудовой миграции ориентирована на конкретные типы мигрантов, в основном на высококвалифицированных специалистов с компетенциями для цифровой экономики и талантливую молодежь.

3 ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КАЗАХСТАНСКОГО РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

3.1 Анализ развития казахстанского рынка труда

Рынок труда в Казахстане постоянно развивается под влиянием политических, экономических и социальных факторов, но с точки зрения развития он все еще сильно отстает от современных требований. По этой причине возникло много нерешенных проблем в сфере занятости и социальной защиты безработных граждан. Специфика рынка труда определяется тем, что его проблемы должны лежать в поле зрения руководства страны, иначе неотрегулированные проблемы могут привести не только к неэффективному использованию основных производительных сил общества - трудовых ресурсов, потере конкурентных преимуществ страны из-за сокращения человеческих ресурсов, но и превращению их в серьезные социальные конфликты. Поэтому следует незамедлительно решать проблемы, связанные с занятостью, совершенствовать методы и формы государственного регулирования рынка труда и проводить институциональные изменения, особенно в периоды экономических кризисов [96]

Согласно статистическим данным Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан, в 2019 году рабочая сила Казахстана составила 9 221,5 тыс. человек, показав прирост по сравнению с предыдущим годом 1%. Количество занятых на рынке труда составило 8 780,8 тыс. человек. Данный показатель имеет положительную тенденцию, начиная с 2015 года. Уровень занятости составляет 79,1%. Свыше половины занятых составляют мужчины - 51,7%, женщины - 48,3% (4,2 млн. человек). Доля экономически неактивного населения составляет 21,9%.

Занятое население подразделяется на наемных работников и самозанятых. Наемные работники работают на основании договора найма и преимущественно заняты в формальном секторе. Наемные работники составили 6 681,6 тыс. человек (прирост по сравнению с предыдущим годом - 0,9%), самостоятельно занятые - 2 099,2 тыс. человек (0,8%), безработные - 440,7 тыс. человек (-0,7%), (рисунок 13). Экономически неактивное население составило 3 934,0 тыс. человек (0,6%). Низкие темпы прироста занятости связаны с замедлением экономического роста страны в результате снижения цен на нефть и других видов сырья.

Как мы видим, в период с 2001 по 2019 года в структуре трудовых ресурсов происходили положительные изменения: выросло количество наемных работников, сократилось число безработных. Изменения произошли как в абсолютном значении, так и в структуре. Рост числа наемных работников шел почти повсеместно, кроме сельского хозяйства и транспорта. Но в разрезе город/село доля наемных работников в городе не изменилась и остается на уровне 60-65%, при общей доле городской занятости в 57%. Таким образом, перспективы качественного трудоустройства в городах выше.

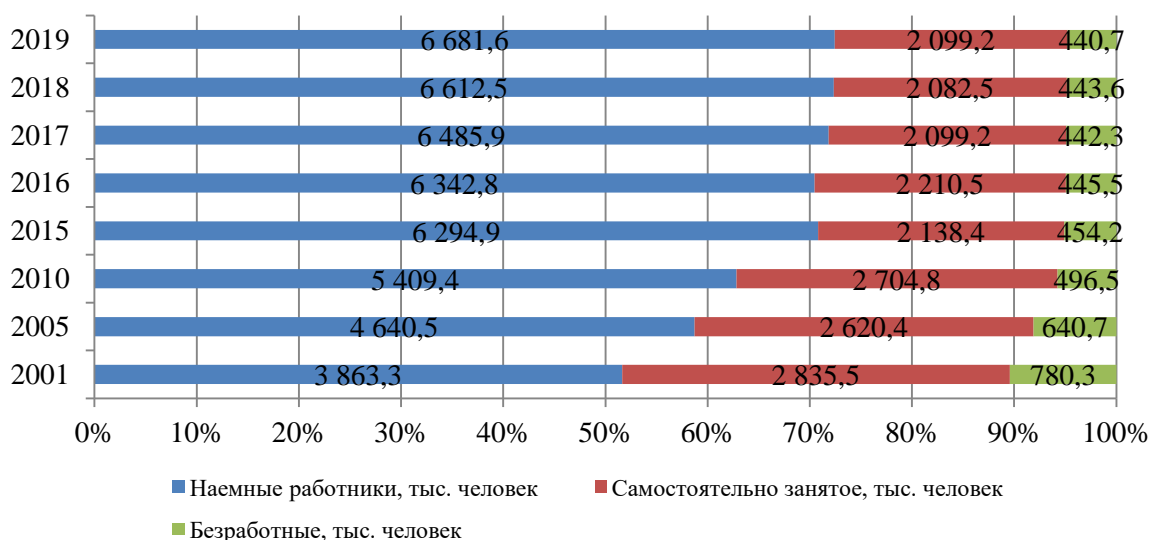


Рисунок 13 – Распределение трудовых ресурсов в Казахстане, 2001-2019 гг.

Примечание – Составлено автором на основе источника [97]

Подсчет числа самозанятых осуществляется статистическими органами на основе опросов населения. Следует отметить, что возникает определенная сложность: отнесение к самозанятым определенной категории людей приводит к тому, что внешние показатели на трудовом рынке выглядят достаточно хорошо, но при этом из-за отсутствия у самозанятых необходимых и востребованных рынком компетенций и других квалификационных характеристик не решается вопрос с нехваткой квалифицированных кадров. Отсутствие точного понимания самозанятости как рода деятельности также предстает как проблема, поскольку это не позволяет провести соответствующую оценку количества самозанятых. Учитывая тот факт, что они нигде не регистрируются и не платят налогов, точность официальных оценок вызывает большие сомнения. Существует вероятность определения их количества по остаточному принципу в целях сохранения достаточно приемлемого показателя уровня безработицы. Основанием для данных выводов может служить возникновение трудностей у государственных органов в идентификации и учете всех категорий населения и их участия при запуске государственной программы медицинского страхования [98].

Официальная статистика по самозанятым демонстрирует неуклонный тренд на снижение данной категории лиц, однако нет абсолютной уверенности в её достоверности. Так, в 2013 и 2014 гг. количество самозанятых сократилось более чем на 400 тыс. чел. в основном за счет непродуктивно самозанятых и большая их часть, за исключением вышедших на пенсию, должна была отразиться в увеличении наемных работников. Но количество наемных работников увеличилось в том же периоде только на 75 тыс. чел., что выявляет нестыковки в их подсчете.

В 2019 году структура самозанятых была представлена по большей части продуктивно занятыми – 1 911 509 человек, а также непродуктивно занятыми,

число которых составило 187 740 человек. К непродуктивно занятым относятся лица, имеющие доход в эквиваленте менее 1 прожиточного минимума и представлены категорией лиц, занятых в подсобном хозяйстве. При общем снижении числа самозанятых за период с 2001 по 2019 гг., происходил их рост в таких отраслях как торговля, транспорт и строительство. Концентрация самозанятых сохраняется на высоком уровне в этих сферах и в сельском хозяйстве. Качественные изменения на рынке труда требуют изменения сложившегося подхода к нему, когда за счет большого числа самозанятых сельское население представляет собой буфер, скрывающий настоящую ситуацию с занятостью.

К слову, стоит отметить, что накануне развала СССР в 1990 г. в сельском хозяйстве было занято 1,2 млн. чел., но при этом сельское хозяйство формировало более трети ВВП страны. В 2019 г. занятых в сельском хозяйстве стало 1 184 715 чел., из них 742 864 чел. самозанятые (1,9 млн. самозанятых в сельском хозяйстве на пике в 2003 г.) и примерно 4% от ВВП. Такой факт объясняется тем, что только 57% населения по статистике проживают в городской местности, но почти 90% розничного товарооборота приходится на города с населением свыше 100 тыс. чел.

В разрезе регионов значительная доля самозанятых концентрируется в южном, юго-восточном и северных регионах Казахстана, где широко распространено сельское хозяйство и в особенности в сельской местности, а доля самозанятых более половины от всех занятых. Проблема самозанятых давно известна государственным органам, однако на сегодняшний день значимых подвижек в этом вопросе до сих пор не произошло [98].

Помимо самозанятых важной проблемой на казахстанском рынке труда являются неформально занятые в экономике, которых свыше 1,5 млн. человек, в число которых также включена часть самозанятых. Эта категория занятых осуществляют свою деятельность либо в теневой экономике, либо в формальном секторе без соответствующего оформления трудовых отношений. Основываясь на ответах респондентов о занятии доходной деятельностью в неформальном секторе, можно сказать, что почти 50% неформально занятых состоит из самозанятых. Остальная часть одинаково распределена между работающими у физических лиц и на предприятиях. Стабильность числа неформально занятых в последние годы, говорит о приемлемости таких отношений как для работодателя, так и работника. Для первого снижается нагрузка на оплату труда, а для второго характеризуется либо в вынужденности, либо в преднамеренности обходиться без социальных отчислений [98].

Основной особенностью высокой доли неформально занятых является их высокая концентрация в сельской местности, которая также характеризуется высокой долей самозанятых. В селах южных регионов Казахстана доля самозанятых составляет свыше 50 %, на которых приходится высокий процент неформально занятых. Следует отметить, что в отдаленных населенных пунктах, характеризующихся отсутствием экономики или малым размером формального сектора, сконцентрировано значительное число самозанятых и

неформально занятых. В то время как в городах (Алматы, Нур-Султан) их доля не превышает 10%. Хотя в стране существуют государственные программы, направленные на повышение занятости, источником проблемы самозанятых, а также неформально занятых, во многом является замедление формальной экономики и значительная доля теневой экономики.

Уровень безработицы недостаточно адекватно отражает реальную ситуацию на рынке труда. Данную ситуацию усиливает и тот факт, что уровень безработицы постоянно снижается, не реагируя на экономические трудности и катаклизмы. В сравнении с другими государствами мира, безработица в Казахстане неуклонно идет на спад, тогда как в других странах, например, в странах СНГ очевидна реакция на экономические кризисы [98].

В качестве ключевого фактора рынка труда выступает такая категория населения, как безработные, высокий показатель которых и порождает основные проблемы любого рынка труда. По данным на 2019 год уровень безработицы составил 4,8%, что меньше на 1 пп. показателя предыдущего 2018 года (рисунок 14). К основной причине такого положения можно отнести вхождение в 2015 году РК в ЕАЭС, так как уровень безработицы в большей степени зависит от трудовой миграции.

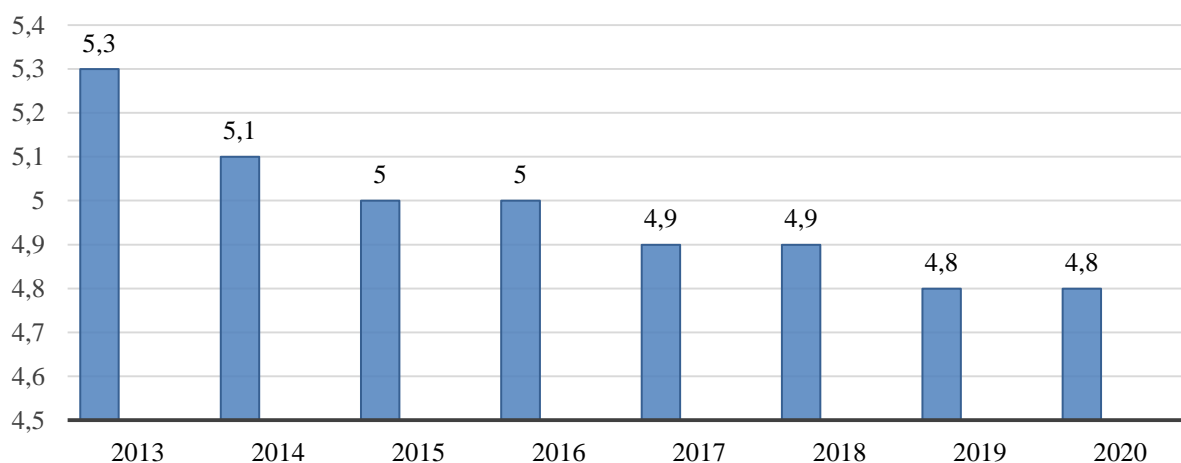


Рисунок 14 – Динамика безработного населения РК за 2013 – 2020 гг., %

Примечание – Составлено автором на основе источника [97]

При этом доля женщин в числе безработных выше и составила 53,6%. Уровень безработицы среди молодежи (15-28 лет) значительно ниже - 3,7%. Предполагается дальнейшее снижение уровня безработицы, хотя оно уже является низким с практической точки зрения. По прогнозируемому сценарию к 2030 г. показатель безработицы в РК установится примерно на уровне 4,8%, экономика будет благоприятно развиваться, появятся новые рабочие места. При этом процесс экономической интеграции ЕАЭС будет способствовать максимальному росту производительности труда и заработной платы [99].

Регулирование уровня безработицы является задачей и прерогативой государства. Ситуация, при которой пособие по безработице ограничивается

уровнем в примерно 20% от средней зарплаты, приводит к тому, что количество регистрирующихся безработных находится на низком уровне [98]. Увеличение суммы данного пособия увеличило бы затраты бюджета, однако, при этом показала бы реальную и действительно сложившуюся ситуацию на рынке труда, что способствовало бы разработке мер по ее улучшению.

Казахстанский эксперт Ж. Кулекеев [100] систематизирует основные проблемы казахстанского рынка труда, анализ которых сводится к следующему:

1) Недостаточная и неполная сформированность казахстанского рынка труда является причиной значительного отставания страны от социально-экономического уровня развитых стран и проводимых в них рыночных реформ. Увеличение дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда указывает на высокую долю неформальной занятости и увеличение числа занятых граждан, работающих вне своей специальности.

2) Социальные пособия в Казахстане назначаются узкому кругу безработных, их размер не обеспечивает минимальный уровень жизни. В связи с этим большинство безработных характеризуется плохим социальным обеспечением с одной стороны, а с другой - имеют очень низкую мотивацию посещать службы занятости, поскольку не видят в данном институте возможность реальной поддержки, как материальной, так и моральной. Все эти факторы свидетельствуют о низкой эффективности и низком уровне работы государственных служб занятости.

3) В Казахстане высокая доля самозанятости в сельской местности, и характеризуется низким уровнем образования и низкой квалификацией. Около 40% самозанятого населения занято непродуктивно, то есть в основном они работают на приусадебных участках для производства продукции, предназначенной для собственного потребления. Из общего числа самозанятых только 13% занимаются производством продукции для продажи и, кроме того, многие из них имеют доходы ниже прожиточного минимума.

4) Показатели занятости и безработицы не очень надежны. Недостаточность и ненадежность данных о численности безработных является одной из основных причин отсутствия адекватных мер по решению проблем занятости, а также переподготовки трудовых ресурсов и их оптимального территориального распределения, что в итоге приводит к снижению эффективности программ, осуществляющихся государством для увеличения занятости.

5) Уровень оплаты труда, сложившийся на казахстанском рынке труда, во многом не соответствует уровню развитых стран и не способствует материальной заинтересованности работников в результатах своего труда.

6) В настоящее время наблюдается снижение численности населения и ресурсов труда. Согласно, долгосрочным демографическим прогнозам ожидается дальнейшее обострение. В сложившихся демографических условиях в целях рационального использования ограниченных ресурсов общества следует развивать мобильность трудовых ресурсов, перемещая их из регионов с избытком рабочей силы в пользу регионов, испытывающих нехватку рабочей

силы, что будет способствовать повышению устойчивости экономического развития страны. Межрегиональной мобильность населения позволит распространить новый опыт, знаний, технологии и положительно повлияет на инновационную составляющую национальной экономики и общественное воспроизводство.

7) На казахстанском рынке труда наблюдается рост доли людей, имеющих степень магистра и доктора философии (PhD), и снижение численности обучающихся на рабочих специальностях, что приводит к нехватке специалистов рабочих профессий.

Исходя из мнения других экспертов [101], специализирующихся на проблемах развития рынка труда и занятости, можно обозначить следующие недостатки, которые характерны и для казахстанской модели рынка труда:

- 1) высокая дифференциация рынков труда на уровне регионов;
- 2) высокий уровень безработицы в депрессивных сельских районах, избыток рабочей силы - в небольших городах;
- 3) недостаточная подготовка кадров для нужд народного хозяйства;
- 4) незаконный приток дешевой неквалифицированной рабочей силы из соседних государств;
- 5) квалификационно-профессиональные несоответствия в структуре спроса и предложения труда;
- 6) распространенность неэффективной занятости;
- 7) сложность поиска работы для определенных лиц (молодежь, женщины, люди с ограниченными возможностями, люди предпенсионного возраста).

На основе сопоставления имеющихся вакансий и структуры безработицы было выявлено несоответствие в ожиданиях заработной платы и рыночном предложении, особенно в строительстве и производстве: разница между рыночным предложением и зарплатными ожиданиями составляет 15–25%; наличие запроса со стороны безработных на создание собственного дела; несоответствие навыков безработных компетенциям, востребованным работодателями.

Необходимо здесь отметить, что значительная часть не трудоустроена по специальности из-за ограниченности рабочих мест, предлагаемой низкой заработной платы, так как работодатели предпочитают дешевую неквалифицированную рабочую силу, что можно отнести к числу недостатков казахстанского рынка труда. Так, с переходом к рыночной экономике в Казахстане большинство предприятий перешли в частную собственность, многие из которых не в состоянии платить заработную плату. Резко сокращается рабочая сила, с чем связано сокращение производства [102].

Ситуация с заработной платой является важным и острым вопросом, и негативно влияет на состояние рынка труда в Казахстане. Так, реальная заработная плата снижалась до 2017 года, после показав медленный рост и в 2019 году рост данного показателя составил 9,1% [103]. Более быстрое восстановление реальной заработной платы сдерживается низкими ценами на нефть, жесткими условиями денежного рынка, постепенным отходом государства от значительных инвестиций в экономику и общим подавленным

состоянием реального сектора, а также темпы роста тарифов и потребительских цен не компенсируют индексации заработной платы.

Как отмечалось ранее, на рынке труда Казахстана отражается и влияние демографических факторов. Так, в конце 2017 г. население республики превысило 18 млн. чел., и тенденция роста населения сохраняется. При этом происходят значимые изменения в возрастной структуре населения: население трудоспособного возраста 15-64 лет снижается из-за сокращения рождаемости, на это также повлиял массовый отток населения, особенно в 1990-х гг. Число молодежи в возрасте примерно 15-25 лет также сокращается.

К настоящему времени снизились темпы прироста населения трудоспособного возраста 15-64 лет. ЭАН составляет свыше 9 млн. чел. при 12 млн. лиц трудоспособного возраста (15-64 лет), рост количества занятых потенциально возможен [98]. Однако в стране в последние годы пропорция работающих к работоспособному населению составляет 3/4, т.е. примерно четверть (25%) населения неактивно, основную их часть составляют студенты, пенсионеры и неработающие по разным причинам (рисунок 15).

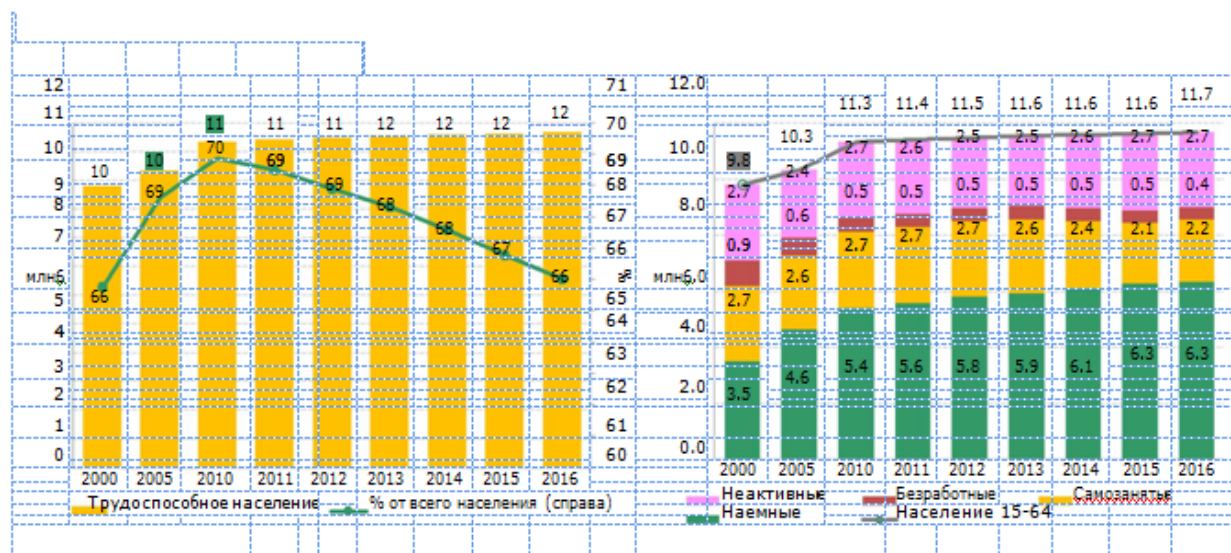


Рисунок 15 – Трудоспособное население Республики Казахстан, 2000-2016 гг.

Примечание – Составлено автором на основе источника [98]

Причинами такой негибкости могут служить высокая занятость населения в теневой экономике, несоответствие уровня образования и квалификации требованиям рынка и имеющимся специальностям, медленные темпы урбанизации и отсутствие транспортной инфраструктуры, особенно в сельской местности, что создает дополнительные пространственные ограничения. Следует отметить, что растет число людей, желающих создавать ТОО, приобретая патент, зарабатывая на жизнь. На первый взгляд, развитие малого бизнеса поддерживает доходы населения, насыщает внутренний рынок товарами текущего потребления, но при растущей доли этого рынка появляются обстоятельства, ограничивающие развитие общества и государства

в целом. В их ряду ограничение налоговых поступлений в государственный бюджет, наличие низкоквалифицированных и некачественных рабочих мест, отсутствие предпосылок для экспорта отечественных товаров потребления и др.

Как отмечалось ранее, снижение прироста населения трудоспособного возраста напрямую отразится на его численности в будущем. Согласно отчетным данным Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК за период с 2010 по 2019 гг., ЭАН в 2013 г. превысило значение в 9 млн. чел. и с тех пор не уменьшается. Предполагается, что возобновление роста данного показателя начнется в 2020-х гг. в результате вхождения на рынок труда нового поколения родившихся в 2000-х, когда рождаемость стала расти. В отношении неактивного населения в возрасте 15-64 лет, то их число в 2019 году составило 2 499 784 человек. К числу причин экономической неактивности населения относятся учеба, выход на пенсию, нетрудоспособность по состоянию здоровья, самозанятость. Нижеследующая таблица отражает причины неактивности населения на казахстанском рынке труда и занятости (таблица 15).

Таблица 15 – Причины экономической неактивности населения РК, 2019 г. (чел.)

№	Возраст	Учеба	Домашнее хозяйство	По состоянию здоровья	Выход на пенсию	Иная причина	Итого
1	15	145 629	-	-	469	417	146 515
2	16-24	999 992	32 320	-	16 345	32 171	1 080 828
3	25-28	31 783	29 119	-	23 646	43 301	127 849
4	29-34	4 237	54 278	-	28 751	69 165	156 431
5	35-44	35	47 634	-	43 449	58 370	149 488
6	45-54	-	39 318	11 062	71 807	51 401	173 588
7	55-64	-	27 985	511 205	71 092	54 803	665 085
Примечание – Взято из источника [104]							

По данным Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК, наибольшую группу неактивного населения – около 50% представляют учащиеся дневной формы обучения, а следующей по значимости категорией являются лица пенсионного возраста и т.д. Неблагоприятной тенденцией последних лет выступает возросшая доля лиц за исключением учащихся. То есть, учащиеся в перспективе пополнят рынок труда, тогда как другие категории неактивного населения, скорее всего, будут оказывать нагрузку на социальную систему. Так, в 2010 г. доля учащихся равнялась почти 60% от общего числа неактивных граждан, но уже в 2019 г. их доля упала до менее 50%. Кроме того, лиц из категории «занятых ведением домашнего хозяйства» можно потенциально отнести к безработным [98].

На состояние и особенности рынка труда и на социально-экономическое развитие страны в целом влияет миграция (эмиграция) населения. Здесь же надо отметить, что миграционные потоки усилились благодаря утечке мозгов из стран бывшего СССР, где после краха коммунизма многие молодые и талантливые люди мигрировали в европейские страны для улучшения условий жизни. Это привело к утечке мозгов, к дефициту квалифицированной рабочей силы. Выезд из стран СНГ по настоящее время активно развивается, в том числе и из РК. Наблюдается миграция и в Казахстан, характеризующийся как страна с привлекательным рынком труда и бизнеса для многих иностранцев. Растет численность квалифицированных иностранных граждан, которые трудоустроились в Казахстане в различных компаниях, тем самым создав конкуренцию для отечественных специалистов [105].

С 1970 года республика считается страной, имеющей убывающий естественный прирост населения. А в последнее десятилетие - усиленно утрачивающей жителей, переселяющихся из страны по разным причинам, о чем свидетельствует отрицательное сальдо миграции с 2012 г. (рисунок 16).

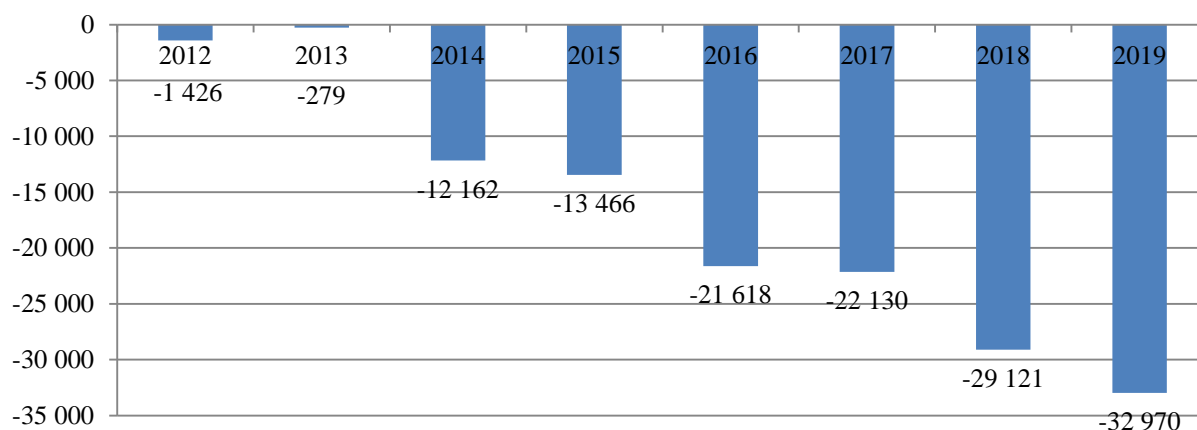


Рисунок 16 – Сальдо миграции в РК по всем потокам, человек

Примечание - Составлено по источнику [106]

В январе-сентябре 2019 года из Казахстана уехали 31 574 человек, в том числе 1 389 казахов [107]. Основной миграционный обмен Казахстана происходит с странами СНГ, в направлении которых из Казахстана уехали 28 670 человек, в то время как в другие страны – 2 904 человек. Доля выбывших и прибывших из СНГ в эти страны составили 90,8% и 78,2% соответственно. Количество мигрантов, переезжающих внутри страны, уменьшилось на 10,8% - до 666 773 человек. В трех регионах страны наблюдается положительное сальдо миграции населения по межрегиональным перемещениям: городах Нур-Султан (12 292 человек), Алматы (26 521 человек) и Шымкент (41 337 человек) [108].

Очень важную роль в формировании рынка труда в Казахстане играет занятость в государственном секторе РК. В государственных организациях

занято более 20% от общего количества занятых. Учитывая значительное увеличение государственных расходов во время кризиса, роль государства была решающей для стабильного состояния рынка труда. Включая госкомпании (350 тысяч работников), доля госсектора в занятости приближается к 25%. С точки зрения источника [98], позицию которого мы разделяем, высокая активность государства может быть оправдана в периоды кризиса, но системно должна быть направлена на меры по улучшению рыночной среды для развития частной инициативы, что доказала ситуация с объявлением пандемии в результате глобального распространения коронавирусной инфекции. В Казахстане помимо объявления карантинных мер, был принят комплекс неотложных антикризисных мер обеспечения занятости для снижения негативных последствий пандемии. Этот комплекс мер охватил свыше 1,2 млн. человек, из которых 600 тыс. чел. были трудоустроены по государственной программе «Еңбек», 255 тыс. чел. – по Дорожной карте занятости и 364 тыс. чел. – по другим программам.

Однако, последствия пандемии негативно сказались на казахстанском рынке Казахстана. По данным за первое полугодие 2020 года, численность безработных выросла на 2,8% и составила 454 тыс. человек, при этом уровень безработицы не превысил 5%. Количество занятых составила 8,7 млн. человек, сократившись незначительно (-0,7%). Следует отметить, что в 4 густонаселенных регионах республики, особенно в г. Алматы, было зафиксировано увеличение численности занятого населения [109].

Пандемия COVID-19 привела к необходимости пересмотра долгосрочных экономических сценариев развития рынка труда Казахстана с учетом технологической модернизации. Изменения на рынке труда, связанные с пандемией и цифровизацией оказали влияние на развитие таких видов занятости, как удаленная занятость, гибридные форматы занятости и дистанционные услуги и показали очевидный их рост. Работа без единого сотрудника в офисе становится нормой и моделью для многих видов бизнеса, связанного с необходимостью сокращения издержек (расходы на содержание офисов и оборудования).

В качестве преимуществ дистанционной формы занятости можно выделить:

- развитие и привлечение талантов и квалифицированных специалистов с необходимыми компетенциями из различных регионов страны и даже всего мира;
- предоставление привлекательной занятости, социальной мобильности и карьерного роста без материальных и моральных затрат на переезд в другой регион по месту нахождения работодателя;
- обеспечение дистанционной инклюзивной занятости для инвалидов и людей с ограниченными возможностями, а также для женщин с маленькими детьми;
- снижение спроса на офисные помещения и их обслуживание;
- многочасовая транспортная доступность (1,5-4 часа) до места работы больше не становится ограничением для расселения при необходимости

присутствия работника в офисе только 1-2 раза в неделю, что снижает нагрузку на транспорт, экологию, здоровье и др.;

- получение возможности для путешествия и выбор комфортного места жительства («цифровые кочевники»), не прекращая трудовую деятельность, развитие туризма;

- развитие услуг по найму жилья, покупке и продаже жилья с большой площадью, как для проживания, так и для работы, развитие рынка загородной недвижимости, развитие транспортной инфраструктуры;

- увеличение количества пациентов, использующих телемедицинские услуги, сокращение времени, затрачиваемого пациентами на визит к врачу в среднем с 2-8 часов до 15-30 минут (расчеты PWC для Европы, 2018 г.);

- в сфере государственного управления, при существующем уровне цифровизации, возможен частичный перевод служащих на дистанционную работу;

- в производственных секторах благодаря автоматизации и цифровизации технологических процессов возможен дистанционный контроль без физического присутствия большого числа работников;

- рост инвестиционной привлекательности и расширение ресурсов компаний, предлагающих цифровые технологии, на примере Zoom и др.

По нашему мнению, и в постпандемийный период компаниям необходимо применять возможности дистанционных форматов привлечения работников, что окажет влияние на структуру мобильности квалифицированных кадров, приведет к снижению ежедневных маятниковых пригородных миграций, росту межрегиональной миграции для повышения эффективного взаимодействия со специалистами из других регионов (командировки), увеличению туристических потоков, как внутренних, так и международных.

Мы согласны с мнением казахстанского ученого [110] о том, что рынок труда Казахстана из-за отсталости в развитии заметно отличается от рынков в других странах мира. Трудности, возникающие при трансформации социально-политической системы республики и проведении радикальных реформ в условиях ограниченных финансовых и инвестиционных ресурсов, недостаточного опыта институционализации рыночных преобразований сыграли негативную роль.

В настоящий момент работа системы возобновлена с целью улучшения инфраструктуры рынка труда и нормативно-правовой базы их функционирования, адаптированной к специфике системы управления рынком с учетом международного опыта, необходимо детальное изучение вышеупомянутых и других характеристик рынка труда для адекватной структуры существующих проблем занятости и безработицы при проведении запланированных мероприятий. Только такая систематическая работа может поспособствовать согласованному решению возникших проблем, нивелированию влияния существующих недостатков и становлению новой, отвечающей современным потребностям общества модели рынка труда [111].

Таким образом, современный рынок труда Казахстана характеризуется следующими особенностями (ключевыми факторами): низкий темп роста занятости, высокая доля самозанятых и несовершенство учета их количества, низкий уровень безработицы, высокий процент неформальной и скрытой занятости, сильно выраженный региональный дисбаланс, слабое социальное обеспечение безработных, увеличение доли занятых граждан не по специальности, низкий уровень квалификации определенных групп занятых, низкий уровень оплаты труда, низкая мобильность трудовых ресурсов и др. На казахстанский рынок труда оказывает влияние множество факторов, в том числе демография, реальная заработная плата, трудовая миграция, государственное регулирование и др. [112].

На казахстанский рынок Казахстана негативно сказались последствия пандемии. По данным за первое полугодие 2020 года, численность безработных выросла на 2,8% и составила 454 тыс. человек, при этом уровень безработицы не превысил 5%. Количество занятых составила 8,7 млн. человек, сократившись незначительно (-0,7%). В целях нивелирования последствий пандемии был принят комплекс неотложных антикризисных мер обеспечения занятости, охвативший свыше 1,2 млн. человек («Еңбек», Дорожная карта занятости и др.).

Совершенствование рынка труда, его инфраструктуры и нормативно-правовой базы требует детального изучения вышеупомянутых и других характеристик рынка труда с учетом международного опыта. Систематическая работа на всех уровнях позволит решить возникшие проблемы, нивелировать влияние существующих недостатков и сформировать новую, отвечающую современным потребностям общества модель рынка труда.

3.2 Рекомендации по развитию рынка труда Казахстана в условиях технологической трансформации

Современные реформы Казахстана характеризуются наличием серьезных экономических и социально-политических изменений, регулированием рынка труда и социально-трудовых отношений - постоянным совершенствованием рыночного механизма, который, в свою очередь, влияет на конкурентоспособность общества.

В условиях современных технологических изменений рынок труда характеризуется высоким спросом на новых специалистов с отраслевыми знаниями и знаниями в области ИКТ. В основе успеха цифровой трансформации становится «продвинутой» социальной среда и ее готовность к восприятию и адаптации к быстрым изменениям. В связи с этим, вызовы цифровой трансформации могут быть решены только в условиях скоординированности действий всех заинтересованных групп и социальной среды в целом (население, правительство, бизнес, рынок, образование).

Становление и развитие такой среды требует развития высшего образования и формирования нового отношения к труду. Так, под развитием высшего образования подразумевается процесс изменений в области развития знаний информационных программ и формирования цифровых навыков и компетенций. Становление и развитие нового отношения к труду проявляется в

формировании у будущих специалистов таких качеств, как дисциплина, ответственность и независимость. Эти процессы повлекут за собой изменение существующих и разработку новых учебных планов и методик преподавания по множеству дисциплин, в том числе в направлениях повышения квалификации и переподготовки «уходящих» и не востребованных профессий. Технологические изменения рынка труда значительно затронут сферу образования (рисунок 17).



Рисунок 17 – Процесс изменений в сфере образования под влиянием технологических изменений

Примечание – Составлено автором

Профессор А. Аузан отмечает, что в условиях цифровой экономики важным становится не наличие новых навыков, а способность людей взаимодействовать не через иерархии, а с помощью сетей и коллективов, т.е. главным игроком остается человек, а не машина. И от способности специалистов действовать коллективно и в сетевом формате, поддерживать открытые профессиональные зависит положительный эффект цифровой экономики, что во многом и определяет ее особенность.

Следует учесть, что перестройка ИТ как в повседневной, так и экономической жизни, оказывает значительное влияние на граждан. Так, среди людей старшего поколения могут возникнуть определенные психологические трудности, а именно, в восприятие нового, что приведет к появлению новых ниш для социальной работы и практической поддержки этой категории населения, в том числе по формированию и улучшению навыков работы с техникой

(компьютеры, смартфоны и др.) и предоставления им различных цифровых услуг [113].

Изменения коснутся не только сферы образования, но и самого рынка труда. Количественное и качественное развитие ИКТ и цифровых технологий освободит живой труд рабочих, что приведет к необходимости переподготовки сотрудников и создания «удаленных» рабочих мест, что, в свою очередь, будет способствовать к возникновению новых секторов на рынке труда и трансформации трудовых договоров («умные контракты»).

Меры по содействию занятости можно классифицировать следующим образом:

1) оказание экономической поддержки населению в создании крестьянско-фермерских хозяйств посредством льготного налогообложения и кредитования;

2) предоставление квот для молодежи;

3) профориентация и консультирование безработных молодых людей, направленная на определение сферы их деятельности и обучение предпринимательским основам;

4) содействие самостоятельной занятости в неформальном секторе экономики, организация работы на дому, индивидуальная деятельность на основе гибкого графика работы;

5) создание банка вакансий/рабочих мест, в том числе межрегионального, с целью повышения их престижа и материальной заинтересованности;

6) широкое вовлечение безработных во временную общественную работу.

Таким образом, для формирования отечественного рынка труда адекватно международным стандартам и возможности интеграции в международный рынок необходимы следующие меры:

1) Содействие продуктивной занятости. Данный приоритет предполагает реализацию таких задач, как повышение трудовой мобильности, в том числе в рамках международной занятости. Так, опыт Южной Кореи поощряет трудоустройство в более развитых странах, что можно заимствовать и Казахстану; привлечение высококвалифицированных кадров из-за рубежа посредством создания благоприятных условий для их переселения.

Основой роста производительности казахстанской экономики является повышение производительности имеющихся трудовых ресурсов. Одной из форм продуктивной занятости является массовое предпринимательство, его развитие возможно посредством таких инструментов, как микрокредитование и обучение предпринимательским основам в рамках менторства и под руководством опытных бизнес-тренеров. Актуальным остается принятие мер в целях поддержки работников, потерявших рабочее место из-за модернизации и цифровизации казахстанских предприятий.

2) Снижение неформальной занятости, что, прежде всего, относится к категории самозанятых и занятых в сельской местности. Меры должны быть направлены на «легализацию» трудовых договоров; упрощение системы регистрации, учета и налогообложения; включение в систему социального обеспечения. Важным направлением совершенствования рынка труда является расширение профилактических мер, ужесточение ответственности «теневых»

работодателей, создание и введение реестра «недобросовестных работодателей».

3) Повышение прозрачности рынка труда и развитие его инфраструктуры, что будет способствовать эффективному управлению перетоками трудовых ресурсов на отраслевом, территориальном и профессиональном уровнях. В этой связи необходимо внедрение и эффективное функционирование электронной биржи труда, автоматизация и цифровизация центров занятости, введение и расширение услуг по профориентации, обучению востребованным на казахстанском рынке труда профессиям, трудоустройству. Здесь важным становится развитие института частных агентства по поиску нужных специалистов и найму их на работу.

Особенное внимание следует уделить возможности предоставления работы для выпускников организаций среднего профессионального образования, вузов и молодёжи, которым тяжело устроиться и в более благоприятной ситуации, т.к. работодатели требуют наличие опыта и профессиональных навыков, которых у большинства из них нет. В условиях технологической трансформации и пандемии конкуренция на рынке труда ещё жёстче.

Работникам центров занятости и социального обеспечения в ходе реализации комплексных местных программ по борьбе с безработицей следует руководствоваться тем фактом, что сокращение безработицы способствует сокращению бедности, поскольку только трудовая деятельность и активный поиск источников дохода способны преодолеть бедность. В целях обеспечения рынка труда соответствующими вакансиями, центрам занятости следует разработать и внедрять новые стандарты работы, в том числе по принципу экстерриториальности.

4) Усиление работы по кадровому обновлению и привлечению высококвалифицированных иностранных работников и улучшение условий найма: например, облегченный визовый режим и разрешение на работу, создание стимулирующих мер для привлечения иностранных работников с высокой квалификацией. При этом работа также должна вестись в направлении защиты отечественного рынка труда от необоснованного притока нелегальных мигрантов и работников низкой квалификации.

5) Применение новых методов в сфере трудоустройства, в частности, поддержка удалённой формы занятости. Данная форма стала удобной для многих категорий работников (родители с маленькими детьми, люди с ограничениями по здоровью и т.д.). Она также является перспективной формой занятости, в особенности в сфере ИКТ и для ряда программ в сфере среднего и высшего образования. Ее перспективность была также доказана в условиях карантина, объявленного из-за пандемии. Главное, в реализации данной формы занятости, обеспечение соблюдения и защиты прав людей, работающих в удалённом режиме, в соответствии с национальным трудовым законодательством. Так, для помощи гражданам, оказавшихся под риском увольнения, следует организовать временную занятость или общественные работы, и предусмотреть возможность предприятиям компенсировать часть затрат на оплату труда.

б) Разработка онлайн-витрины портала «Работа в Казахстане», направленной на решение нескольких задач. Например, помощь в трудоустройстве для оставшихся без работы граждан. Для этого потребуется разработка программ по организации обучения, курсов повышения квалификации и переподготовки для безработных и лиц, находящихся под риском увольнения. При этом данные образовательные программы допускаются к реализации и размещению на портале только после проведения экспертизы работодателями, что будет способствовать тому, что граждане смогут получить востребованные рынком труда знания и навыки.

На базе портала «Работа в Казахстане» также можно разработать цифровую витрину стажировок и практик в целях повышения эффективности трудоустройства молодых специалистов. Данный сервис позволит объединить учащихся и работодателей, готовых организовать стажировку или практику, на цифровой платформе посредством электронного документооборота.

7) Разработка электронного кадрового документооборота для работодателей и работников по формированию документов, относящихся к трудовым правоотношениям.

8) Проведение мероприятий по повышению уровня координации между государственными и негосударственными институтами в целях совершенствования существующих и разработке новых механизмов развития отечественного рынка труда. Так, например, сохраняются некоторые проблемы в использовании потенциала неправительственных организаций в борьбе с бедностью и безработицей.

В краткосрочной перспективе необходимо принять срочные меры во избежание закрытия предприятий, потери рабочих мест и снижения доходов, а также смягчить последствия переориентации работы и рабочей силы на сферу домашнего хозяйства. Принимаемые меры должны опираться на существующие учреждения, одновременно направляя работников и предприятия на путь устойчивого развития в целях более эффективного и устойчивого восстановления.

Борьба с пандемией и восстановление экономики не являются конкурирующими приоритетными задачами. Напротив, они должны решаться вместе. Возвращение на работу не означает отказ от защиты здоровья работников или отказ от с таким трудом достигнутых успехов во имя борьбы с распространением вируса. А защита здоровья не означает, что предприятия и хозяйственная деятельность должны перестать функционировать. Политика должна быть направлена на то, чтобы и то, и другое происходило одновременно. По мере принятия ключевых решений потребуется выработать целостную концепцию. Например, при принятии решений об открытии школ необходимо учитывать ситуацию с предоставлением услуг по уходу, необходимость оказывать которые, скорее всего, затруднит возвращение женщин к трудовой деятельности.

После этого кризиса сфера труда не будет и не должна быть такой, как прежде. Необходимо устранить уязвимые места и пробелы, выявленные кризисом. Существует потребность в скоординированных глобальных,

региональных и национальных усилиях по созданию достойных и продуктивных рабочих мест для всех в качестве основы экологичного, всеохватного и устойчивого восстановления. При этом необходимо учитывать демографические сдвиги в стареющих обществах, а также переход к климатически нейтральной экономике, которая до начала кризиса пользовалась все большей поддержкой со стороны широких слоев общества. Принятые сейчас решения будут иметь драматические последствия для нынешнего и будущих поколений.

Приоритетным направлением развития рынка труда Казахстана в условиях технологической трансформации является его интеграция в мировое хозяйство. Как известно, процесс глобализации способствует взаимосвязи государств по социально-экономическим, политическим и культурным вопросам, укреплению связей между странами, увеличению торговли, миграции населения, развитию материальных и финансовых, информационных и трудовых потоков. Важно, что с появлением глобальных материальных потоков между странами происходит циркуляция рабочей силы, где наряду с региональными рынками товаров, капитала и услуг активно развивается международный рынок труда.

Классически интеграционный процесс может протекать через следующие уровни: микроуровень – процесс интеграции хозяйствующих субъектов, в результате которого создается собственный капитал, развивается бизнес и, соответственно, занятость, и макроуровень – процесс интеграции по социально-экономическому объединению государств через создание межгосударственных институтов рынка труда (например, Институт исследования занятости (Institute for Employment Research - IER), Институт исследований экономической структуры (The Institute of Economic Structures Research - IESR), ТНК и др) [114].

Одним из важных направлений интеграции казахстанского рынка труда в мировое хозяйство явилось вступление Казахстана в ЕАЭС – Евразийский экономический союз, объединивший между собой Россию, Беларусь, Казахстан, Армению и Кыргызстан. Договор о Евразийском экономическом союзе был подписан 29 мая 2014 г., стал действовать с 1 января 2015 г. [115].

Подписание юридического документа о вступлении в Союз для многих стран, в том числе и для Республики Казахстан, свидетельствует о ряде преимуществ:

1) в РК и других государствах, подписавших настоящее Соглашение, появляется свободное передвижение рабочей силы без оформления разрешительных документов - патента на работу;

2) дипломы, полученные в общеобразовательных и высших учебных заведениях членов Союза, признаются всеми сторонами стран-участниц;

3) перечисление налоговой оплаты на доходы физических лиц внутри Союза происходит с учетом резидентской ставки с первого времени приема на работу;

4) мигрантам, которые пребывают в другие страны-участницы Союза, в настоящее время не требуется оформлять миграционные карты при пересечении границ по заграничным документам в течение 30 суток со времени

пребывания. Как правило, работники и члены их семей освобождены от регистрации в миграционной службе на время пребывания до 30 суток.

Безусловно, пятилетний срок вхождения Казахстана в Союз – пока небольшой, однако уже можно дать оценку перспектив интеграционного процесса в ЕАЭС Республики Казахстан [115]. С помощью заключенного договора РК имеет перспективу широких возможностей. Казахстан, как и другие страны-участницы Союза, получил множество выгодных привилегий, которые недоступны для трудовых ресурсов стран, не являющихся партнерами Союза. Граждане Казахстана получили возможность трудиться в интеграционном пространстве без многих ограничений, обрели независимые права на рынке трудовых ресурсов членов-государств, а также права быть самостоятельными соискателями.

В результате перспективного интеграционного процесса с ЕАЭС формируются политические отношения, основанные на законодательных и нормативных актах, способствующих благоприятному положению казахстанского рынка труда и экономической ситуации в целом. Так, граждане Республики Казахстан, а также члены их семей, как и граждане других стран ЕАЭС, получили возможность работать в национальном режиме в отношении социального обеспечения и медицинского обслуживания. В соответствии с Документом о пенсионных начислениях работников ЕАЭС, пенсионное обеспечение граждане РК получают на территории постоянного проживания. После введения новых условий стаж для населения Казахстана и других стран будет учитываться и в других государствах [116].

В Республике Казахстан в ближайшей перспективе планируется осуществить необходимые меры по стабилизации индикаторов рынка труда, создать необходимые условия для решения проблем занятости и т.п. [117].

В настоящее время, несмотря на то, что рынок труда Республики Казахстан имеет сбалансированный характер, до сих пор отсутствует положительная динамика роста рынка труда по причине ряда актуальных проблем национального рынка в свете интеграции ЕАЭС, представленных в таблице 16.

Из данной таблицы очевидно, что для эффективного развития национальных рынков необходимо прикладывать много усилий всем странам-участницам для решения задачи повышения качества не только рабочей силы, но и рабочих мест для смягчения проблемных вопросов социально-экономического и демографического характера.

В связи с выше отмеченным, предлагается ряд мер в целях улучшения состояния трудового рынка Казахстана и других стран ЕАЭС:

- 1) Необходимо создать единую образовательную программу в рамках ЕАЭС для стимулирования рынка труда и в целях подготовки квалифицированных специалистов. В настоящее время отсутствует единая образовательная программа, существует только признание документов об окончании высшего учебного заведения, об образовании и квалификации. Исключения составляют дипломы об окончании медицинских, педагогических и юридических заведений. Поэтому необходимо осуществлять переподготовку

востребованных работников с учетом рационального подхода – командирования или обучения на определенное время в страны-члены ЕАЭС [118]. Мобильность профессиональных работников и специалистов, безусловно, благоприятно отразится как на экономической ситуации в целом, так и на рынке труда в частности. Молодежь после завершения учебы в образовательных учреждениях сможет повысить свою конкурентоспособность на национальном и других рынках труда.

Таблица 16 – Проблемы национального рынка труда РК в свете интеграции ЕАЭС

№	Характеристика проблемы	Примечание
1.	В большей степени на российском рынке граждане РК заняты в неэффективных видах деятельности; низкий уровень занятости в высокотехнологичных и наукоемких отраслях	Высокая концентрация в убыточных организациях, где налицо недоиспользование рабочего времени, низкий уровень эффективности труда
2.	Население теряет свой уровень квалификационных навыков из-за невозможности их реализации в практических условиях	Преобладает высокая конкуренция рабочей силы на местных рынках труда, активизация тенденции «утечки умов»
3.	Большое количество нелегальных трудовых мигрантов	Отсутствует механизм по возвращению мигрантов, которые незаконным путем прибывают в страну
4.	Отсутствует полноценная нормативно-правовая база во многих государствах Союза	Недостаточный уровень согласованности в привлечении работников-мигрантов
5.	Отсутствует единая цифровая информационная база по вопросам занятости граждан ЕАЭС	Отсутствует взаимодействие между странами ЕАЭС по вопросам занятости граждан
Примечание - Составлено автором на основе источника [119]		

Многие молодые люди чаще всего сталкиваются с проблемами трудоустройства из-за отсутствия определенного стажа, поэтому необходимо, чтобы для молодых работников внедрялись специальные программы, где они могли бы за минимальный срок приобрести опыт для освоения своих профессиональных навыков в этой же организации. Для обучения специалистов важно организовать полный мониторинг бюджетных мест в высших учебных заведениях. На востребованные для РК специальности необходимо предоставлять больше грантовых мест в учебных заведениях, в том числе по специальным соглашениям с организацией-заказчиком. Следует прогнозировать востребованные профессии и специальности будущего,

информировать поступающих молодых людей об этом и предлагать альтернативы других государств-участников ЕАЭС.

2) Необходимо разработать и внедрить единую информационную базу данных о занятости населения и наличии свободных рабочих мест с регулярным обновлением информации. Эта база должна поддерживать потребность рыночной экономики в трудовых ресурсах по всем странам Союза. Причем важно уделять внимание не только востребованности рабочей силы с разбивкой по специальностям и видам деятельности, но и формировать актуальное предложение трудовых ресурсов. В соответствии с общей информационной базой страны-члены ЕАЭС будут осведомлены о нехватке рабочей силы или избытке специальностей, смогут удовлетворять потребности в том или ином кадровом составе [120]. С помощью такой цифровизации рынка труда будут снижены финансовые риски, увеличится рост трудоустройства работников, облегчится регистрация трудовых мигрантов, повысится уровень оказания медицинских услуг, подачи документов в общеобразовательные заведения, прохождения профессиональных курсов и т.д.

3) Следует создавать различные профессиональные бесплатные программы, благодаря которым граждане одной страны ЕАЭС могут находиться в качестве трудовой рабочей силы длительное время на территории другой страны Союза. Безусловно, что для решения многих существующих вопросов, связанных с трудоустройством молодых людей, необходимо подключать разные страны, а также разрабатывать и внедрять нормативно-правовое законодательство, которое бы носило регулирующий характер между работниками и работодателями организаций.

4) Для снижения безработицы важно проводить мониторинг таких ключевых трудовых показателей в странах Союза, как: уровень средней заработной платы занятого населения; мобильность внутренних трудовых ресурсов; права трудящихся, что в целом позволяет в дальнейшем решать существующие проблемы, а затем улучшить позиции по рынку труда страны.

Наиболее важным компонентом процесса глобализации мировой экономики является миграция населения, в том числе трудовая. Процесс глобализации и расширение рамок ТНК усиливает мобильность рынка труда. В целом интеграция национального рынка труда является исторически сложившимся фактором, влияющим на национальные рынки труда, поскольку трудящиеся-мигранты представляют собой огромный трудовой потенциал. И возникающая в связи с этим необходимость координирования социальных политик стран-участниц посредством разработки общих социальных программ и мер по нивелированию социальной напряженности, связанной с проведением экономических реформ, обозначена в Уставе СНГ. В целях регулирования миграции при Исполнительном комитете СНГ работает Консультативный совет по труду, миграции и социальной защите населения государств-участников СНГ (13 ноября 1992 г.), работа которого курируется Департаментом гуманитарного сотрудничества, общеполитических и социальных проблем (рисунок 18).



Рисунок 18 – Опыт СНГ в сфере регулирования миграции

Примечание – Составлено автором

Как видно из рисунка, Консультативный совет по труду, миграции и социальной защите населения государств-участников СНГ нацелен на создание скоординированного рынка труда посредством регулирования демографического развития и миграционных процессов. Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи, которые служат основными направлениями деятельности Консультативного совета в отношении государств-участников СНГ:

- 1) координация научных исследований по разработке Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий, а также Квалификационного справочника должностей служащих;
- 2) определение правового статуса мигрантов и членов их семей;
- 3) пенсионное обеспечение граждан;
- 4) организация скоординированной политики в сфере условий и охраны труда, выработка общих требований в сфере охраны труда;
- 5) разработка мер по реализации согласованной демографической и социальной политики;
- 6) регулирование социально-трудовых отношений в ТНК;
- 7) решение проблем инвалидности и инвалидов;
- 8) совершенствование учета трудовой миграции;
- 9) разработка и совершенствование нормативной базы по труду;
- 10) социальная защита ветеранов и граждан, пострадавших от радиационных катастроф и аварий;
- 11) формирование общего рынка труда и регулирование миграции рабочей силы.

Нормативно-правовая база, регулирующая вопросы совместного регулирования трудовых отношений, представлена различными межправительственными соглашениями (таблица 17).

Таблица 17 – Межправительственные соглашения государств-участников СНГ в сфере трудовых отношений

№	Соглашение	Дата подписания
1	«О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов»	15.04.1994
2	«О взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»	09.09.1994
3	«О сотрудничестве в области охраны труда»	09.12.1994
4	«О порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания»	09.12.1994
5	«О порядке разработки и соблюдения согласованных норм и требований по охране труда к взаимопоставляемой продукции»	12.04.1996
6	«О регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств-участников СНГ»	09.10.1997
7	«О сотрудничестве по применению Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей служащих»	13.01.1999
Примечание – Составлено автором		

Проведенный ранее анализ и мониторинг текущей миграционной обстановки в Республике Казахстан помогает идентифицировать множество уязвимых точек населения, склонных к переезду в другие страны для улучшения качества жизни. Данный этап становится более интенсивным и приводит к множеству расхождений и разногласий, естественно влияющих на миграционное поведение жителей. В этой связи предлагаем следующий механизм оптимизации миграционных потоков в РК на основе заимствования мирового опыта регулирования (рисунок 19).

Представленный рисунок демонстрирует, что международная интеграция казахстанского рынка труда возможна при четком регулировании как иммиграционных, так и эмиграционных потоков.



Рисунок 19 – Механизм оптимизации миграционных потоков в РК

Примечание – Составлено автором

Следует учесть, что предыдущие потоки мигрантов были связаны с политическими убеждениями, то современные – с социально-экономическими. Миграционные потоки в Казахстан из развивающихся стран СНГ (Кыргызстан, Таджикистан, Узбекистан, Туркменистан и т.п.) сопровождаются рисками притока низкоквалифицированной рабочей силы. При этом динамично формируется как законодательно легальное, так и не легальное течение рабочей силы. Поэтому Казахстану следует регулировать миграционные потоки, дифференцировать подход в предоставлении виз на въезд в страну, по опыту развитых стран, где въезд в страну с целью трудоустройства возможен лишь по рабочей визе компаний и организаций. Либо, как в Германии, действенными методами регулирования процесса международной трудовой миграции становятся больше меры контроля над численностью мигрантов со стороны принимающих обществ, чем попытки их культурной интеграции. Нормативный документ правительства Казахстана о разрешении иностранцам

(за 10 000 тг.) въезжать в страну для трудоустройства при наличии сертификата о квалификации недостаточен. Целесообразнее разрешать въезд по рабочим визам работодателей, которые несли бы ответственность не только за профессиональное соответствие, но и за гражданское поведение трудового мигранта [121]. Иначе негативные последствия могут быть серьезными, вплоть до нарушения безопасности и социальной стабильности в стране.

Надо заметить, что рост международной академической и трудовой мобильности человеческих ресурсов повышает ответственность международных организаций в сфере образования и труда, а также государств и компаний за правовое и социальное регулирование миграционных процессов. Приоритетными задачами Казахстана в этой связи должны быть как минимум:

- 1) поддержка развития науки и инноваций (в том числе и открытых);
- 2) улучшение условий и оплаты труда;
- 3) повышение качества жизни;
- 4) технологическая трансформация.

Пользуясь складывающейся тенденцией роста международной академической и трудовой мобильности человеческих ресурсов, Казахстану нужно по опыту развитых стран, крупных транснациональных компаний, «снимать сливки», формируя свой высокоинтеллектуальный потенциал для разработки и использования новейших технологий. Именно открытое образование (OpenEdu, MOOC), открытые инновации (open innovation) позволяют сегодня нацелиться на поиск и привлечение наиболее перспективных талантливых уникальных специалистов и формирование интеллектуального инкубатора в продвинутых компаниях. Инвестиции в открытые инновации в сфере образования, науки и производства позволяют компаниям привлекать наиболее ценных специалистов со всего мира. Выгоду получают, как известно, те государства и компании, которые создадут наиболее привлекательные условия для жизни и труда.

Пока же, несмотря на слабую интегрированность Казахстана в мировой рынок труда, намечается устойчивый тренд утечки человеческого капитала из республики. Одними из крупнейших направлений считаются внешние трудовые миграции преимущественно в Российскую Федерацию, Германию, Турцию и Китай. Помимо многочисленных трудовых миграций, в республике обрела популярность наемная деятельность по выезду, в т.ч. в другие страны, и сезонная деятельность [122]. Предполагается, что международной миграция рабочей силы в будущем будет только усиливаться и расти. Обозначенные выше процессы требуют наличия рациональной, грамотной и продуманной миграционной политики. Ее разработка и реализация особенно актуальна для тех стран, через которые проходят основные миграционные потоки.

Таким образом, международный рынок труда как неотъемлемая часть мировой экономической системы формируется в результате трудовой миграции, где под влиянием миграционной политики государства и влияния внешних факторов может существовать долгий период времени. Формирование евразийского рынка труда представляет собой сложный и многоэтапный процесс с длительным становлением как самого рынка, так и отдельных его

сегментов. Основное развитие рынка труда направлено на повышение производительности труда, снижение безработицы среди населения, повышение качества и уровня жизни населения. Вхождение Казахстана в евразийское экономическое пространство означает для республики переход на новую модель интеграционных процессов, благодаря которым рабочая сила свободно передвигается, не оформляя патенты на работу; сокращается незаконная миграция; снижается социальная напряженность; повышается инвестиционная привлекательность на местном рынке и т. д. Поэтому правительство РК заинтересовано в продолжении сотрудничества в рамках ЕАЭС с надеждой на сохранение взаимовыгодного партнерства. Оно нацелено на разработку и создание новых дальнейших планов, которые позволят улучшить состояние национального рынка и укрепить политические отношения между странами-членами ЕАЭС.

В целях развития казахстанского рынка труда и интеграции Казахстана в мировое хозяйство в условиях технологической трансформации предлагается следующее: развитие высшего образования и формирование нового отношения к труду (разработка новых образовательных программ по формированию востребованных рынков знаний и навыков), содействие продуктивной занятости, снижение неформальной занятости, повышение прозрачности рынка труда и развитие его инфраструктуры, усиление работы по кадровому обновлению и привлечению выкоквалифицированных иностранных работников и улучшение условий найма, применение новых методов в сфере трудоустройства, разработка онлайн-витрины портала «Работа в Казахстане» и электронного кадрового документооборота, проведение мероприятий по повышению уровня координации между государственными и негосударственными институтами (ПРИЛОЖЕНИЕ Б).

Приоритетным направлением развития рынка труда Казахстана в условиях технологической трансформации является его интеграция в мировое хозяйство, в частности в рамках СНГ и ЕАЭС. В рамках ЕАЭС в целях улучшения ситуации на рынке труда Казахстана и других стран данной интеграции предлагается ряд мер: создание единой образовательной программы в рамках ЕАЭС, разработка и внедрение единой информационной базы данных о занятости населения и наличии свободных рабочих мест с регулярным обновлением информации, создание различных профессиональных бесплатных программ по трудовой мобильности, проведение на постоянной основе мониторинга ключевых трудовых показателей стран Союза, оптимизация миграционных потоков, инвестиции в образование и науку и др.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Краткие выводы по результатам диссертационного исследования.

1) Интернационализация производства и рост коммуникаций между странами способствует появлению транснациональных потоков и перемещению рабочей силы, приобретающих систематический и постоянный характер, что в свою очередь ведет к потере обособленности и замкнутости национальных рынков рабочей силы. В связи с этим международный (международный) рынок рабочей силы характеризуется как новое качественное развитие рынка труда, а не сумма национальных рынков. Его формирование происходит посредством трудовой миграции и создание «общего рынка труда».

Мировой рынок труда представляет собой систему экономических механизмов, в том числе саморегулирования, инструментов и нормативов, обеспечивающих равновесие между потребностями в трудовых ресурсах и возможностями их использования посредством взаимодействия спроса и предложения на труд на межгосударственном уровне. МРТ выполняет различные функции (социальная, политическая, учебно-воспитательная и др.).

Существует взаимозависимость между структурой рынка труда и структурой экономики в целом. С одной стороны, структура экономики при возникновении ее новых секторов влияет на рынок труда, изменяя структуру занятости населения, трудовую мобильность, в том числе международную. В свою очередь, миграция, мобильность рабочей силы и эффективность ее использования оказывают влияние на формирование всех рынков мирового хозяйства. Предпосылки, факторы и механизмы роста международной миграции трудовых ресурсов представляют собой сложный, многогранный и непрерывный процесс, на который влияют различные факторы и их комбинации, в том числе природно-климатические, этнические, демографические, политические и социально-экономические факторы.

Существует несколько видов рынка труда, которые классифицируются в зависимости от различных критериев (характер занятости, уровень развития рыночных отношений, контингент занятых сотрудников, демографические характеристики, профессия). Отличительными особенностями международного рынка труда является его сегментированность, жесткость, вторичность, многоплановость, несовершенство и регулируемость.

2) МРТ представляет собой многогранный социальный механизм, охватывающий различные сферы жизнедеятельности, социальные группы и общественные классы. К факторам, оказывающим влияние на развитие МРТ, можно отнести качество трудовых ресурсов, демографию, женскую занятость, транснационализацию бизнеса, глобальные нормативно-правовые инструменты и международную торговлю. Корнем всех факторов является глобализация, темпы которой в последние годы стали высокими за счет достижений в таких сферах, как наука, технологии, средства связи, промышленность и транспорт. При этом в результате глобализации влияние обозначенных факторов неоднозначно. Главным условием эффективного выполнения мировым рынком труда своих функций является реализация на нем таких принципов, как

добровольность труда, согласование интересов субъектов рынка труда, взаимодействие спроса и предложения, соответствие меры труда мере ее стоимости и конкурентное взаимодействие.

3) Технологическая трансформация представляет собой последовательный процесс замены друг друга различных поколений техники, технологий, управленческих и организационных методов. Основой трансформации являются информация, научные знания и технологии. Она происходит в несколько этапов, способствуя становлению и развитию новых технологических укладов. Прогнозируется, что с 2060 года наступит эпоха метакогнитивных технологий и новой антропологии, начало которой связано с информационной революцией и искусственным интеллектом. Проявляются предпосылки этой эпохи.

Глобальная технологическая трансформация оказывает влияние на рынки товаров и услуг и на рынки факторов производства. Так, информатизация общества, основанная на внедрении НИТ, способствовала изменению характера и содержания трудовых отношений в общественном разделении труда. В последние годы наблюдается рост занятости, связанной с обработкой информации, появляются новые профессии (информационный детектив, аналитик кибергорода и др.) и формы занятости (неполная, удаленная и др.), осуществляется роботизированная автоматизация процессов, внедряются технологии искусственного интеллекта, что способствует повышению производительности работников. Обновляемые способы и структура производства (3D-печать, блокчейн), развитие цифровой экономики и экономики совместного потребления влияют и на новые требования к образованию и трудовым навыкам. При этом одной из проблем современного рынка труда в области распространения ИТ становится нехватка кадров высокой квалификации и компетенции.

Эти радикальные изменения характеризуются короткими сроками и ускоренными темпами, поскольку на сегодняшний день темпы изменений постоянно нарастают. Обозначенные выше изменения оказывают долгосрочные экономические и социальные воздействия. С развитием общества и технологий будет существенно и стремительно изменяться структура и форма занятости. Дальнейшее развитие технологий будет способствовать трансграничной удаленной занятости и нивелированию миграционных барьеров. И важную роль в этих процессах играет государство, которое берет на себя роль инвестора, которые определяет ключевые, приоритетные и наиболее перспективные направления финансирования, в том числе в образование и переквалификацию кадров.

4) К числу современных тенденций развития международного рынка труда, обеспечения занятости населения под влиянием технологической трансформации можно отнести рост численности занятого населения и численности безработных, развитие нестандартных форм занятости, распространение неформальной занятости, развитие «онлайн-профессий», переход к дистанционным формам образования, внедрение новых технологий, роботизация и цифровизация функций труда, формирование новых

компетенций и навыков. Мегатренды развития МРТ проявляются в технологических и демографических сдвигах, урбанизации, новых тенденциях в развитии глобальной экономики и дефицит ресурсов и изменении климата.

Различные уровни экономического развития стран, последствия мирового экономического кризиса 2008 г., пандемии 2020 г., миграционных процессов, технологической трансформации, формирования цифровой экономики осложняют решение проблем на международном рынке труда, которые остро стоят во всем мире.

Анализ развития рынка труда Европейского союза показал, что страны ЕС вели активную политику по реформированию институтов рынка труда и совершенствованию законодательной базы. Однако, реализуемые меры государственной политики на рынке труда не всегда были эффективными. Уровень безработицы в странах ЕС-28 составляет 6,3%. На европейском рынке труда рабочие места создаются в основном на малых предприятиях, а высокая производительность достигается на крупных предприятиях. Изменение структуры безработицы на рынке труда ЕС во многом связано с модернизацией работы службы занятости и мобильностью работников.

Перестройка структуры международного рынка труда, обеспечение занятости населения с учетом перспективных профессий в условиях технологической трансформации связаны с реструктуризацией экономики, появлением новых отраслей и перестройкой старых в направлении автоматизации, цифровизации, информационных технологий. Разработка механизмов адаптации международного рынка труда к устойчивому развитию предполагает прогнозирование влияния цифровой трансформации мировой экономики на структуру рынка труда, исчезновения старых и появления новых профессий, спроса и предложения рабочей силы, развитие нестандартных форм работы, реализацию социальной политики.

5) Развитие автоматизации, AI, робототехники, прорывных технологий могут привести к новым вызовам, угрозам и рискам на МРТ, в частности к сокращению рабочих мест и росту безработицы. Однако, технологическая трансформация открывает большие возможности для организации новых моделей бизнеса, видов деятельности и создания достойных рабочих мест, позволит эффективно взаимодействовать участникам процесса разработки, производства и потребления товаров и услуг, повышения качества жизни населения. Модифицирование производственных процессов, связанных с цифровизацией приведет к изменению трудовых отношений, стиранию грани между официальной и неформальной занятостью, прекаризации занятости, развитию нестандартных форм занятости (непостоянная, неполная, недозанятость, сверхзанятость, неформальная и др.), применению новых методов привлечения работников и др.

По новым технологическим стандартам спрос на среднеквалифицированных работников снижается и возрастает потребность в высококвалифицированных универсальных профессионалах. Новые принципы организации трудовых отношений позволяют быстрее сформировать востребованную высококвалифицированную и высокооплачиваемую команду

из разных стран на основе дистанционной работы для реализации сложного проекта, повысить производительность труда и эффективность ведения бизнеса. В будущем рабочее место как физическое местоположение не будет прежним, уже широкое развитие получили внештатная работа и фрилансинг.

Основной тенденцией на международном рынке труда становится исчезновение профессий, предоставляющих низкоквалифицированные, стандартизированные услуги с низкой оплатой труда и их роботизация. Прогнозируется, что в условиях технологической трансформации на МРТ будут востребованы новые профессии (аналитики больших данных; инженеры-робототехники; организаторы онлайн-платформ; профессиональные цифровые маркетологи; разработчики киберфизических систем и промышленных 3D-принтеров и др.). Уже увеличился спрос на высококвалифицированных специалистов в области математики, физики, ИТ, образования, здравоохранения, юриспруденции и т.п.

Ключевым приоритетом развития международного рынка труда является повышение конкурентоспособности и качества рабочей силы за счет подготовки специалистов по перспективным профессиям цифровой эпохи. Среди основных востребованных рынком навыков выделяются цифровая, эмоциональная и коммуникативная грамотность, креативность, творческое и экологичное мышление, кросскультурность и способность к переобучению. Разрыв в цифровых навыках может привести к замедлению экономического роста и стать препятствием развитию инновационного и трудового потенциала и снижению конкурентоспособности страны. В связи с этим, растущая потребность в специалистах с цифровыми компетенциями требует создания необходимых условий для разработки новых образовательных программ, что является актуальным и для Казахстана.

б) Под влиянием технологической и социальной трансформации и новых тенденций на МРТ развивается международная трудовая миграция. Численность международных мигрантов растет. В 2019 году их число составило 272 млн. человек, к 2050 году их число прогнозируется в размере 321 млн. человек. При этом основная часть международных мигрантов проживает в развитых странах мира.

Расширение и развитие направлений международной миграции происходит неравномерно: увеличиваются миграционные потоки с Севера на ЮГ, самым крупным регионом приема мигрантов является Азия, основной контингент трудовых мигрантов составляют специалисты высокой квалификации, повышается привлекательность мобильного образа жизни и др. Отмечено непрерывное увеличение притока студентов в страны ОЭСР.

Изменение подходов к реформированию миграционной политики в области внешней трудовой миграции связано с современными тенденциями на МРТ. Во многих странах разработка новой политики в сфере международной трудовой миграции ориентирована на конкретные типы мигрантов, в основном на высококвалифицированных специалистов с компетенциями для цифровой экономики и талантливую молодежь.

7) Современный рынок труда Казахстана характеризуется следующими особенностями (ключевыми факторами): низкий темп роста занятости, высокая доля самозанятых и несовершенство учета их количества, низкий уровень безработицы, высокий процент неформальной и скрытой занятости, сильно выраженный региональный дисбаланс, слабое социальное обеспечение безработных, увеличение доли занятых граждан не по специальности, низкий уровень квалификации определенных групп занятых, низкий уровень оплаты труда, низкая мобильность трудовых ресурсов и др. На казахстанский рынок труда оказывает влияние множество факторов, в том числе демография, реальная заработная плата, трудовая миграция, государственное регулирование и др.

На казахстанский рынок негативно сказались последствия пандемии. По данным за первое полугодие 2020 года, численность безработных выросла на 2,8% и составила 454 тыс. человек, при этом уровень безработицы не превысил 5%. Количество занятых составила 8,7 млн. человек, сократившись незначительно (-0,7%). В целях нивелирования последствий пандемии был принят комплекс неотложных антикризисных мер обеспечения занятости, охвативший свыше 1,2 млн. человек («Еңбек», Дорожная карта занятости и др.).

Совершенствование рынка труда, его инфраструктуры и нормативно-правовой базы требует детального изучения вышеупомянутых и других характеристик рынка труда с учетом международного опыта. Систематическая работа на всех уровнях позволит решить возникшие проблемы, нивелировать влияние существующих недостатков и сформировать новую, отвечающую современным потребностям общества модель рынка труда

8) Международный рынок труда как неотъемлемая часть мировой экономической системы формируется в результате трудовой миграции, где под влиянием миграционной политики государства и влияния внешних факторов может существовать долгий период времени. Формирование евразийского рынка труда представляет собой сложный и многоэтапный процесс с длительным становлением как самого рынка, так и отдельных его сегментов. Основное развитие рынка труда направлено на повышение производительности труда, снижение безработицы среди населения, повышение качества и уровня жизни населения. Вхождение Казахстана в евразийское экономическое пространство означает для республики переход на новую модель интеграционных процессов, благодаря которым рабочая сила свободно передвигается, не оформляя патенты на работу; сокращается незаконная миграция; снижается социальная напряженность; повышается инвестиционная привлекательность на местном рынке и т. д. Поэтому правительство РК заинтересовано в продолжении сотрудничества в рамках ЕАЭС с надеждой на сохранение взаимовыгодного партнерства. Оно нацелено на разработку и создание новых дальнейших планов, которые позволят улучшить состояние национального рынка и укрепить политические отношения между странами-членами ЕАЭС.

В целях развития казахстанского рынка труда и интеграции Казахстана в мировое хозяйство в условиях технологической трансформации предлагается

следующее: развитие высшего образования и формирование нового отношения к труду (разработка новых образовательных программ по формированию востребованных рынком знаний и навыков), содействие продуктивной занятости, снижение неформальной занятости, повышение прозрачности рынка труда и развитие его инфраструктуры, усиление работы по кадровому обновлению и привлечению выкоквалифицированных иностранных работников и улучшение условий найма, применение новых методов в сфере трудоустройства, разработка онлайн-витрины портала «Работа в Казахстане» и электронного кадрового документооборота, проведение мероприятий по повышению уровня координации между государственными и негосударственными институтами.

Приоритетным направлением развития рынка труда Казахстана в условиях технологической трансформации является его интеграция в мировое хозяйство, в частности в рамках СНГ и ЕАЭС. В рамках ЕАЭС в целях улучшения ситуации на рынке труда Казахстана и других стран данной интеграции предлагается ряд мер: создание единой образовательной программы в рамках ЕАЭС, разработка и внедрение единой информационной базы данных о занятости населения и наличии свободных рабочих мест с регулярным обновлением информации, создание различных профессиональных бесплатных программ по трудовой мобильности, проведение на постоянной основе мониторинга ключевых трудовых показателей стран Союза, оптимизация миграционных потоков, инвестиции в образование и науку и др.

Оценка полноты решений поставленных задач. Задачи диссертационного исследования решены полностью. Исследованы теоретические основы развития международного рынка труда и практические подходы к развитию казахстанского рынка труда в условиях технологической трансформации. Проведено комплексное исследование, разработаны практические рекомендации по развитию казахстанского рынка рабочей силы и его интеграции в мировое хозяйство.

Рекомендации и исходные данные по конкретному использованию результатов. Результаты диссертационного исследования могут быть применены в деятельности министерств страны, в частности Министерства труда и социальной защиты населения, Министерства торговли и интеграции и Министерства образования и науки Республики Казахстан, и в работе различных ведомств и организаций, связанных с трудовыми отношениями, как на национальном, так и международном уровне. Материалы диссертационного исследования могут быть использованы в учебном процессе при подготовке магистрантов по таким дисциплинам, как «Интеграционные процессы в регионах мира», «Международный рынок труда».

Оценка научного уровня выполненной работы в сравнении с лучшими достижениями в данной области. В работе дано авторское видение сущности и особенности международного рынка труда, оценено влияние технологической трансформации на его развитие, разработаны и обоснованы рекомендации по интеграции Казахстана в международный рынок труда и развитию отечественного рынка труда. Анализ научной литературы по теме

диссертационного исследования выявил отсутствие отечественных работ по теме исследования, диссертация на достаточном научно-методическом уровне восполняет этот пробел. Использованный в работе подход теоретически и статистически обоснован, логически проверен и адаптирован для применения в Казахстане. В диссертации были получены новые научные результаты, устанавливающие характер влияния технологической трансформации на развитие международного рынка труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Morse D.A. The Origin and Evolution of the I.L.O. and Its Role in the World Community. Ithaca, N.Y.: New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University. 1969. 125 p.
- 2 Указ Президента РК. Об утверждении Стратегического плана развития РК до 2025 года и признании утратившими силу некоторых указов Президента РК: утв. от 15 февраля 2018 года, № 636.
- 3 Ester P. Innovating European labour markets. Dynamics and perspectives. – Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2008. – 368 p.
- 4 Petrova G., Posadneva E., Morozova T. Leading the labour market by the laws of supply and demand // Springer Proceedings in business and economics. – 2019. - № 3. – P. 263-271.
- 5 Джумамбаев С. Проблемы прогнозирования спроса на рабочую силу на рынке труда в Казахстане // The Journal of economic research & business administration. – 2019. – Т. 127, №. 1. – С. 276-285.
- 6 Байзаков С. Модели рынка труда, ориентированные на конечный продукт // Наука и инновации. – 2015. – Т. 1, № 143. – С. 26-33.
- 7 Имангожина З.А., Ниязбекова Ш.У., Нурпейсова А.А., Нуржанова Г.И. Рейтинг эффективности рынка труда Республики Казахстан // Материалы международной научной конференции «Наука и общество – 2019». Под редакцией Н.Б. Осипян, М.А. Дмитриевой, М.И. Жбанниковой. – М.: Московский университет им. С.Ю. Витте (Москва), 2019. - С. 212-217.
- 8 Chivu M. The labour market – statistics study // Ed. Independent Economic. – 2017.
- 9 Cojuhari A., Dorofeev L. Concept issues regarding the labour market and its reflection in Republic of Moldova // Economic Journal. – 2014. - № 3 (89). - P. 59-69.
- 10 Меда Д. Новые перспективы труда как ценности // Международный обзор труда. - 1996. - № 56. - С. 71-72.
- 11 Переведенцев В.И. Миграция населения и демографическое будущее России. - Москва: Институт сравнительной политологии РАН, 2003. - 61 с.
- 12 Переведенцев В.И. Миграция населения и трудовые проблемы Сибири. - Новосибирск: Наука, Сибирское отделение, 1966. – 162 с.
- 13 Самойлов А.Д. О совершенствовании государственной миграционной политики РФ // Право и безопасность. – 2005. - № 3. - С. 82-87.
- 14 Число беженцев из Северной Кореи снизилось в четыре раза при Ким Чен Ёне // <https://lenta.ru/news/2018/09/30/refugees/>. 25.02.2019.
- 15 Столбовская А.Г. Международная миграция рабочей силы в условиях современной экономики // <http://www.jurnal.org/articles/2015/ekon98.html>. 10.08.2020.
- 16 Дойблер В. Тенденции развития трудового права в промышленно развитых странах // Государство и право. – 1995. - № 2. - С. 103-109.
- 17 Долгов Д. Мировая экономика: учебное пособие для студентов экономических специальностей. – М., 2013. – 185 с.

- 18 Тулегенова М., Тулейбаева А. Международная трудовая миграция: современные тенденции // Вестник КазНУ. Серия международные отношения и международное право. – 2016. - № 3 (75). – С. 93-97.
- 19 Dreger C. Labour markets, institutions and inequality: building just societies in the 21st century. - Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2015. – 432 p.
- 20 Saint-Paul G. Dual labour markets – a macroeconomic perspective. - Cambridge, MA: MIT Press, 1996. – 332 p.
- 21 Patterson L., Bae S.-O. Comparison and implications of human capital theory at the individual, organization and country levels // Journal of organizational culture, communications and conflict. – 2014. – Vol. 18, № 1. – 11 p.
- 22 Jaoul-Grammare M. The labour market segmentation: empirical analysis of Cain's theory (1976) // Applied Economics Letters. – 2017. - № 14. – P. 337–341.
- 23 Serban A.C., Aceleanu M.I. Minimum wage – labour market rigidity factor // Theoretical and applied economics. – 2015. – Vol. 22, № 2(603). – P. 171-182
- 24 Маршалл А. Принципы политической экономии. Т.1. – М.: Прогресс, 1993. – 124 с.
- 25 Тулейбаева А. Эволюция рынка труда и международная трудовая миграция: теоретический аспект исследования. // Вестник КазНУ. Серия международные отношения и международное право. - 2017. - № 4(80). - С. 110-120.
- 26 Кауфман И.Ю. Совершенствование регулирования социально-трудовых отношений как фактор повышения конкурентоспособности предприятий: на примере угольных предприятий Кузнецкого бассейна: автореф. дисс. ... к.э.н.: 08.00.05. – М., 2009. – 30 с.
- 27 Золин И.Е. Международная трудовая миграция: теория и государственная политика // Государственная служба. - 2008. - № 4. - С. 131–135.
- 28 Kreickemeier U. International Trade and labor markets: welfare, inequality and unemployment. - World Scientific Books, World Scientific Publishing Co. Pte. Ltd., 2017. - № 10567.
- 29 Keller W., Shiue C.H. Market integration and institutional change // Review of world economics. – 2020. – Vol. 156. – P. 251–285.
- 30 Вильховченко Э.Д. В поисках альтернативной трудовой жизни: зарубежный опыт // МЭ и МО. - 1995. - № 10. - С. 27-32.
- 31 Башкатов Б.И., Карпухина Л.А. Международная статистика труда. – Москва: Дело и сервис, 2001. – 208 с.
- 32 Тарлецкая Л. Международная миграция и социально-экономическое развитие // МЭ и МО. - 1998. - № 7. - С. 140-145.
- 33 Paul A.M. Multinational Maids: Stepwise migration in a global labor market. - Cambridge University Press, 2017. – 410 p.
- 34 Koziol W., Mikos A., The measurement of human capital as an alternative method of job evaluation for purposes of remuneration // Central european journal of operations research. – 2020. - № 28(4). – P. 589-599.

35 Blossfeld H.P., Buchholz S., Kurz K., Aging populations, globalization and the labor market: Comparing late working life and retirement in modern societies. - Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2011. – 360 p.

36 Филатов И.В. Теоретическое наследие С. Кузнеця и проблемы модернизации постсоциалистических стран в кн.: Социально-экономическая трансформация в России / Под. ред. Киселевой Е.А. - М.: МОНФ, 2001. - С. 77-98.

37 Глазьев С.Ю. Современная теория длинных волн в развитии экономики // Экономическая наука современной России. - 2012. - № 2 (57). - С. 8-27.

38 Василенко В. Технологические уклады в контексте стремления экономических систем к идеальности// Socio-economic problems and the state. – 2013. - Vol. 8, № 1. - P. 65-70.

39 Patlasov O. Yu. Transformations of labor markets theories in response to new trends in human resources management // Актуальные проблемы экономики. - 2016. – № 3 (177). – С. 8–15.

40 Рощин А.А. Научно-технологические трансформации в современной экономике: феномен перманентной цикличности // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. - 2012. – № 5. - С. 59-64.

41 Тулегенова М.С., Тулейбаева А.С., Амангельдиева Н.С. Интеллектуальный капитал как приоритетный фактор новой экономики // Вестник Университета «Туран». – 2019. - № 3(83). - С. 158 – 164.

42 Tulegenova M., Tuleibayeva A., Mansurova B. Technological transformation of emerging markets: Experience of Kazakhstan // International journal of applied business and economic research. – 2016. - № 15. - P. 10629-10636.

43 Tulegenova M., Tuleibayeva A., Mansurova B. Attudetolabour features of developing markets: Experience of Kazakhstan // Proceedings of the 29th International Business Information Management Association Conference – Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020 From Regional Development Sustainability to Global Economic Growth, 2016.

44 Манатова Е. Особенности регулирования труда дистанционных работников: маг. дисс.: 40.04.01 – Барнаул, 2017. – 120 с.

45 Малышев А.А. Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2018. - № 3 (27). - С. 33-40.

46 Шермазанова С.В. Влияние информационных технологий на изменение социально-трудовых отношений // Вестник МГУС. – 2008. - № 1. - С. 29-34.

47 Берешев С.Х. Регламентация гибких форм занятости в Республике Казахстан // Уровень жизни населения регионов России. - 2018. - № 4 (210). – С. 18-23.

48 Одегов Ю.Г. Новые технологии и их влияние на рынок труда // Уровень жизни населения регионов России. - 2018. - № 2. - С. 60-71.

49 Технологические гиганты возвращают производство в США // <http://www.finmarket.ru/main/article/3354706>. 15.10.2018.

- 50 Бутрин Д. Чью зарплату отберут роботы. «Технологическая безработица» угрожает США меньше, чем Европе // <https://www.kommersant.ru/doc/3269219> [Дата обращения 28.08.2018]
- 51 Гасанов М.А. Влияние технологических сдвигов на структурные трансформации мировой и российской экономики // Вестник Томского государственного университета. - 2009. - № 323. - С. 239-244.
- 52 Макинтайр Р. Социальная политика в странах с переходной экономикой в аспекте развития человеческих ресурсов // Проблемы прогнозирования. – 2002. - № 2. - С.143-151.
- 53 Кукуть А. 9 вещей, которые нужно знать о TensorFlow // <https://dev.by/news/9-veshei-kotorye-nuzhno-znat-o-tensorflow>. 25.02.2019.
- 54 Чу К., Дэвис Б. Эпоха дешевого труда в Китае завершилась. Мировые бренды приспособляются к новым реалиям // <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2015/11/25/618209-epocha-deshevogo-truda-kitae-zavershilas/>. 25.02.2019.
- 55 Кирсанов А. А., Иванов В.Г. Методологические проблемы инженерной педагогики как самостоятельного направления профессиональной педагогики // Вестник Казанского технологического университета. - 2010. - № 4. - С. 228-249.
- 56 Яковенко В.С. Экономическая цикломатика: теория, методология, практика: автореф. дис. ... д.э.н.: 08.00.13. - Ставрополь, 2008. – 409 с.
- 57 Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы «Цифровой Казахстан»: утв. 12 декабря 2017 года, № 827.
- 58 Цифровизация экономики: мировой опыт // https://aqparat.info/news/2018/02/24/8750773-cifrovizaciya_ekonomiki_mirovoi_opyt_i_p.html. 27.08.2019.
- 59 Власть стартапа. Инвесторы в поисках новых «единорогов»// <https://www.kommersant.ru/doc/3883850>. 27.10.2019.
- 60 International Labour Organization // <http://www.ilo.org>. 10.05.2020.
- 61 Дорохова Н.В. Современные тенденции развития мирового рынка труда // Экономика. Инновации. Управление качеством. – 2018. - № 1. – С. 18-19.
- 62 Департамент ООН по экономическим и социальным вопросам // <http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/urbanization/WUP2011Report.pdf>. 15.04.2020.
- 63 Global trends 2030: Alternative worlds // https://www.dni.gov/files/documents/GlobalTrends_2030.pdf. 15.04.2020.
- 64 Будущее рынка труда. Противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 году // <https://www.pwc.ru/ru/publications/workforce-of-the-future-rus.pdf>. 20.04.2020.
- 65 Блум Д. Население 2020 // Финансы и развитие. – 2020. – 9 с.
- 66 Батищева Т. Контуры будущего: об инновациях, создающих новые рынки // https://forbes.kz//finances/markets/konturyi_buduschego_1573038760/. 15.09.2019.

67 Веллиш К. Города процветают благодаря творчеству, когда люди, живущие бок о бок, обмениваются идеями и ноу-хау // Финансы и развитие. – 2019. - № 4 (56). - С. 50-53.

68 Махмудов Р. Офшоринг versus Решоринг в ракурсе логики долгосрочного планирования // Экономическое обозрение. – 2019. - № 3 (231).

69 Eurostat // https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_rates_and_Europe_2020_national_targets. 15.05.2020.

70 OECD Compendium of Productivity Indicators 2018 // https://read.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-compendium-of-productivity-indicators-2018_pdtvy-2018-en#page1. 15.05.2020.

71 Вишневская Н.Т. Государственная политика на рынке труда: реформирование институтов в странах ОЭСР // Вопросы государственного и муниципального управления. - 2019. - № 1. - С. 35-60.

72 Eurostat. News release. Euro indicators. 106/2019 // <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9935256/3-01072019-AP-EN.pdf/fdd80b34-6c9d43a2-b2c0-2ce9d4dc3c9c>. 19.01.2020.

73 Работать ради лучшего будущего. Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда Международное бюро труда. – Женева: МБТ, 2019. – 88 с.

74 Harnessing automation for a future that works. Report 2017 // <https://www.mckinsey.com/featured-insights/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works>. 22.04.2020.

75 Deloitte. Global human capital trends 2018. The Workforce ecosystem: managing beyond the enterprise // <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2018/contingent-workforce-management.html>. 15.05.2020.

76 Matthews B. Freelance statistics: The freelance economy in numbers // www.benmatthews.com. 08.05.2020.

77 Рабочая сила будущего. Формирующие конкурирующие силы 2030 // <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/publications/workforce-of-the-future.html>. 08.05.2020.

78 Садовая Е.С. Цифровая экономики и новая парадигма рынка // Мировая экономики и международные отношения. – 2018. – Т. 62, № 12. - С. 35-45.

79 Ozimek A. Freelancing and the Economy in 2019 // <https://www.upwork.com/press/economics/freelancing-and-the-economy-in-2019/>. 29.03.2020.

80 Fernarbeit heimweh nach der firma // <https://www.wiwo.de/erfolg/beruf/fernarbeit-heimweh-nach-der-firma/25787456.htm>. 12.05.2020.

81 Grace K., Salvatier J., Dafoe A., Zhang B., Evans O. When will AI exceed human performance? Evidence from AI experts // <https://arxiv.org/pdf/1705.08807.pdf>. 28.05.2020.

82 New report shows digital skills are required in all types of jobs // <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/new-report-shows-digital-skills-are-required-all-types-jobs>. 28.05.2020.

83 Liu A. The digitalization of the American workforce. // <https://www.brookings.edu/events/the-digitalization-of-the-american-workforce/>(accessed 24.03.2020)

84 Education Policy Outlook 2018 // https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-policyoutlook-2018_9789264301528-en#page1. 28.03.2020.

85 Final results of the European data market study measuring the size and trends of the EU data economy // <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/finalresults-european-data-market-study-measuring-size-and-trends-eu-data-economy>. 01.05.2020.

86 Вишневецкая Н.Т., Зудина А.А. Профессиональная структура рабочей силы в странах Европы: о чем свидетельствуют прогнозы? // Вестник международных организаций. - 2017. - Т. 12, № 4. – С. 109-129.

87 Алексеев В. Катастрофический дефицит. Цифровому прорыву предрекли острую нехватку IT-специалистов // https://www.dp.ru/a/2020/01/24/Katastroficheskiy_deficit. 01.05.2020.

88 Тулегенова М., Тулейбаева А. Трансформация рынка труда в Казахстане в условиях перехода к цифровой экономике. // Вестник КазНУ. Серия экономическая. – 2019. - №1 (127). – С. 266-273

89 United Nations, Department of Economic and Social Affairs. Population Division (2019). International Migrant Stock 2019 // [UN_MigrantStockTotal_2019.xlsx](https://www.un.org/development/desa/publications/world-social-report-2020.html). 22.05.2020.

90 World Social Report 2020 // <https://www.un.org/development/desa/publications/world-social-report-2020.html>. 01.05.2020.

91 International migrant stock 2019 // <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>. 06.05.2020.

92 20 largest airports in the world 2017 // <https://planet-guide.com/20-largest-airports-in-the-world-2017-year>. 06.05.2020.

93 Database on Immigrants in OECD and non-OECD Countries: DIOC // <http://www.oecd.org/els/mig/dioc.htm>. 24.05.2020.

94 International Migration Outlook 2019 // <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4372427b-en/index.html?itemId=/content/component/4372427b-en>. 24.05.2020.

95 Европейские страны: обследования рабочей силы (Евростат); Австралия, Канада, Новая Зеландия: обследования рабочей силы // <http://dx.doi.org/10.1787/888933989665>. 24.05.2020.

96 Низова Л.М. Государственное регулирование занятости населения в современной экономической системе: автореф. дисс. ... д.э.н.: 08.00.01. – Казань: ФГБОУ ВПО «Марийский государственный университет», 2011. – 48 с.

- 97 Основные индикаторы рынка труда // <https://stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT099069>. 20.07.2020.
- 98 Курманбеков А., Темирханов М. Рынок труда Казахстана // <https://halykfinance.kz/download/files/company-documents/research/labour2018.pdf>. 21.11.2020.
- 99 Рынок труда, его современное состояние и проблемы // <http://hr-portal.ru/article/rynok-truda-ego-sovremennoe-sostoyanie-i-problemy>. 01.11.2016.
- 100 Кулекеев Ж.А. Проблемы рынка труда и занятости в Казахстане // https://atameken.kz/uploads/content/files/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B5%D0%BC%D1%8B%20%D1%80%D1%8B%D0%BD%D0%BA%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%BE%D1%82%2010_03_2017.pdf. 25.07.2020.
- 101 Стратегия Казахстана по вопросам старения, занятости, пенсионной реформы и поддержки семьи // <https://www.osce.org/files/f/documents/d/9/15054.pdf>. 24.08.2020.
- 102 Абжатова А.К. Проблемы и противоречия в развитии рынка труда на современном этапе // Вестник КазЭУ. – 2014. - № 3. – С. 78-88.
- 103 Основные показатели оплаты труда // <https://stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT102359>. 20.07.2020.
- 104 Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан (4 части). 1 часть // <https://stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT350748>. 20.07.2020.
- 105 Калиева С., Мельдаханова М. Особенности трудовой миграции в республике Казахстан // Общество и экономика. – 2017. – №. 9. – С. 150-171.
- 106 Динамика основных социально-экономических показателей Республики Казахстан в 2008-2019 гг. // <https://www.stat.gov.kz/official/dynamic>. 03.05.2020.
- 107 Мамышев Ж. Казахи стали активнее покидать Казахстан // <https://kursiv.kz/news/obschestvo/2018-11/kazakhi-stali-aktivnee-pokidat-kazakhstan>. 14.01.2019.
- 108 Ахметбеков А. Численность населения Казахстана достигла 18,33 млн. человек // https://www.inform.kz/ru/chislennost-naseleniya-kazahstana-dostigla-18-33-mln-chelovek_a3455671. 25.04.2019.
- 109 Как пандемия повлияла на рынок труда в Казахстане — аналитики // https://total.kz/ru/news/biznes/kak_pandemiya_povliyala_na_rinok_truda_v_kazahstane__analitiki_date_2020_11_06_14_03_18. 01.10.2020.
- 110 Таспеннова Г.А., Малгараева Ж.К. Рынок труда Казахстана: проблемы, тенденция, статистика // Известия НАН РК. Серия гуманитарных и общественных наук. – 2016. - № 6. – С. 225-231.
- 111 Кулекеев Ж.А. Проблемы рынка труда и занятости в Казахстане. – Алматы, 2015. – 120 с.
- 112 Madina T., Tuleibayeva A. The effective contract in the system of higher education of the emerging market countries: Experience of Kazakhstan. // Proceedings of the 29th International Business Information Management Association Conference - Education Excellence and Innovation Management through Vision

2020: From Regional Development Sustainability to Global Economic Growth, 2017, с. 832-838 (Scopus).

113 Тулегенова М.С., Сыдык Н.Е. Цифровая экономика и новые ориентиры социального развития Казахстана // Вестник университета «Туран». – 2018. - № 1. – С. 241-245.

114 Чечурина М.Н. Международная интеграция и международные организации: монография. - Мурманск: изд-во МГТУ, 2012. – 269 с.

115 Более миллиона казахстанцев могут трудоустроиться в 2020 году // <http://inbusiness.kz/ru/last/bolee-milliona-kazahstancev-mogut-trudoustroitsya-v-2020-godu>. 18.08.2020.

116 Осадчая Г.И. Формирование единого рынка труда Евразийского экономического союза: эффекты для России // Социологические исследования. – 2017. – № 11 (403). – С. 53 – 64.

117 Тулейбаева А.С. Перспективы интеграции казахстанского рынка труда в ЕАЭС // Труды БГТУ. Сер. 5. Экономика и управление. - 2020. - № 2 (238). - С. 51-55.

118 Сулейманова М. Мигранты из КР даже после вступления республики в ЕАЭС сталкиваются с проблемами // <http://old.kabar.kg/EAES/full/106591>. 27.02.2019.

119 Сардарян А.Р., Петроченко А.А. Современное состояние и проблемы рынка труда в странах ЕАЭС // Изв. Саратов. Ун-та. Нов. Сер. Сер. Экономика. Управление. Право. – 2018. – Т.18, № 1. – С. 19–27.

120 Уровень безработицы - список стран // <http://ru.tradingeconomics.com/country-list/unemployment-rate>. 01.11.2016.

121 Мельник Т.М. Международная трудовая миграция: влияние на развитие мирового и национального хозяйства // Terra Economicus. - 2011. - № 4-3. – С. 225-227.

122 Korganova S.S. et al. The impact of migration processes on the national security of Kazakhstan // International journal of environmental and science education. - 2016. - Vol. 11, № 11. – P. 4825 – 4833.

КАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ

РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН



СВИДЕТЕЛЬСТВО
О ВНЕСЕНИИ СВЕДЕНИЙ В ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РЕЕСТР
ПРАВ НА ОБЪЕКТЫ, ОХРАНЯЕМЫЕ АВТОРСКИМ ПРАВОМ
№ 6386 от «12» ноября 2019 года

Фамилия, имя, отчество, (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) автора (ов):
ТУЛЕЙБАЕВА АЙГУЛЬ СЕРИКБАЕВНА, ТУЛЕГЕНОВА МАЛПАНА, НУРАЛЫ ӘСИЯ МАМБЕТҚЫЗЫ,
МУТУШЕВ АЛИБЕК ЖУМАБЕКОВИЧ

Вид объекта авторского права: **произведение науки**

Название объекта: **Технологическая трансформация как фундамент совершенствования в экономической системе**

Дата создания объекта: **10.11.2019**



Курат тұлғасының: <http://www.kazpatent.kz/> сайтының
"Авторлық құқық" бөлімінде тіркелген болары: <https://copyright.kazpatent.kz>
Подлинность документа возможно проверить на сайте [kazpatent.kz](http://www.kazpatent.kz)
в разделе «Авторское право»: <https://copyright.kazpatent.kz>

Подписано ЭЦП

Оспанов Е. К.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ

РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН



СВИДЕТЕЛЬСТВО
О ВНЕСЕНИИ СВЕДЕНИЙ В ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РЕЕСТР
ПРАВ НА ОБЪЕКТЫ, ОХРАНЯЕМЫЕ АВТОРСКИМ ПРАВОМ

№ 6335 от «8» ноября 2019 года

Фамилия, имя, отчество, (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) автора (ов):
ТУЛЕЙБАЕВА АЙГУЛЬ СЕРІКБАЕВНА, ТУЛЕГЕНОВА МАЛІНА, НУРАЛЫ ӘСІЯ МАМБЕТҚЫЗЫ,
МУТУШЕВ АЛІБЕК ЖҰМАБЕКОВІЧ

Вид объекта авторского права: **произведение науки**

Название объекта: **Социально-экономические условия в перспективе интеграции казахстанского рынка**
труда в мировое хозяйство

Дата создания объекта: **07.11.2019**





Күжат түпнұсқалығын <http://www.kazpatent.kz/ru/сайтымен>
"Авторлық құқық" Бөлімінде тексеруге болады. <https://copyright.kazpatent.kz>

Подлинность документа возможно проверить на сайте [kazpatent.kz](http://www.kazpatent.kz)
в разделе «Авторское право» <https://copyright.kazpatent.kz>

Подписано ЭЦП

Оспанов Е. К.