

ВЛИЯНИЕ «ГРУППЫ ДВАДЦАТИ» НА ЗАНЯТОСТЬ И РАЗВИТИЕ РЫНКОВ ТРУДА: РЕТРОСПЕКТИВА И ПРОГНОЗ (ЧАСТЬ 2)

Зотова Елена Александровна

*кандидат экономических наук, старший научный сотрудник,
Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН
(г. Москва, Россия)*

Аннотация

Данная статья представляет собой вторую часть работы, первая часть которой опубликована ранее. В ней обсуждается влияние решений принятых «Группой двадцати» на отдельные показатели занятости и рынков труда. Обращено внимание на характеристики гендерного разрыва. В выводах отмечается, что решения «Группы двадцати» по вопросам труда и занятости стимулируют страны на реализацию различных комплексов мер на рынках труда, направленных на расширение возможностей трудоустройства, сокращение безработицы, повышение качества занятости, содействие развитию навыков и обучению на протяжении всей жизни, поощрение инклюзивности рынка труда, решение проблем неформальной занятости и на другие направления, что в свою очередь находит отражение в динамике соответствующих показателей.

Ключевые слова: «Группа двадцати», труд, занятость, неформальная занятость, неполная занятость, безработица, несоответствие навыков, декларации министров труда и занятости, инклюзивный рост.

JEL коды: F02, F66, J08, J21.

Для цитирования: Зотова Е.А. Влияние «Группы двадцати» на занятость и развитие рынков труда: ретроспектива и прогноз (Часть 2). Электронный журнал. 2024. Том 16. Выпуск 4. С. 123-147. DOI: 10.38050/2078-3809-2024-16-4-123-147.

1. Характеристики рынка труда стран «Группы двадцати»

Оценка динамики развития занятости и рынков труда стран «Группы двадцати» и ее взаимосвязи с принимаемыми странами «Группы двадцати» решениями может строиться по-разному.

Во-первых, возможны сравнение динамики средних показателей занятости и рынков труда по всем странам «Группы двадцати» и определение того, менялись ли темпы их изменения вследствие принимаемых «Группой двадцати» решений.

Во-вторых, учитывая, что «Группа двадцати» объединяет страны мира и два союза стран – Европейский союз и Африканский союз, и то, что в нее входят страны с развитой экономикой и развивающиеся страны с различной численностью населения, различной территорией и различным уровнем ВВП (см. табл. 1), имеющие свои национально-экономические особенности, уровень развития рыночных механизмов и степень участия государства в экономике, возможно, имеет смысл оценивать воздействие решений «Группы двадцати» по вопросам занятости и рынков труда на реальную ситуацию не в целом по «Группе двадцати», а по отдельным странам и дополнить, где это возможно, анализ средних показателей страновым анализом.

Таблица 1

Основные характеристики стран «Группы двадцати» – территория, население, ВВП

	Страна	Территория (км ²)	Население (тыс. чел.)	ВВП (млрд долл. США)
1	Австралия	7 692 024	26 141	1 707
2	Аргентина	2 780 400	46 300	641
3	Бразилия	8 515 767	203 062	2 081
4	Великобритания	242 495	68 492	3 159
5	Германия	357 114	84 316	4 308
6	Италия	301 336	61 095	2 169
7	Индия	3 287 263	1 428 627	3 736
8	Индонезия	1 904 569	279 088	1 391
9	Канада	9 984 670	38 743	2 089
10	Китай	9 596 960	1 411 759	19 373
11	Мексика	1 964 375	131 541	1 663
12	Россия	17 098 242	145 807	2 062
13	Саудовская Аравия	2 149 960	36 168	1 062
14	США	9 833 517	337 342	26 854
15	Турция	783 562	85 551	1 029
16	Франция	640 679	68 305	2 923
17	Южная Корея	100 210	51 844	1 721
18	ЮАР	1 221 037	61 060	399
19	Япония	377 930	125 592	4 409
20	Африканский союз	29 922 059	1 393 676	2 988
21	Европейский союз	4 233 262	446 828	17.818
	ВСЕГО	110 467 265	6 256 561	93 783

Источник: (G20 Brazil..., 2023).

Доступные показатели рынка труда наглядно демонстрируют различия в динамике средних показателей занятости, уровня экономической активности населения и безработицы по странам «Группы двадцати» (см. табл. 2).

Таблица 2

Динамика средних показателей, характеризующих участие в рабочей силе, занятость и безработицу в странах «Группы двадцати»

Год	Участие в рабочей силе, %, 15–64	Занятость к численности, %, 15+	Демографическая нагрузка	Безработица, % 15+	Безработица, % 15–24	Не работают и не учатся, млн чел	Неформальная занятость, %
2004	69,7	59,52	1,23	6,73	13,85	177,1	56,2
2005	69,4	59,28	1,23	6,71	13,98	174,1	55,3
2006	69,3	59,30	1,21	6,44	13,72	170,1	54,5
2007	69,3	59,35	1,2	6,23	13,52	165,6	53,7
2008	69,1	59,14	1,2	6,31	13,85	164,7	53,3
2009	68,8	58,41	1,23	7,03	15,27	158,9	53,3
2010	68,5	58,17	1,23	6,93	15,27	152,7	52,9
2011	68,3	58,08	1,23	6,72	15,36	147,0	52,5
2012	68,2	57,90	1,23	6,63	15,49	145,8	52,1
2013	68,0	57,68	1,23	6,60	15,84	143,3	51,9
2014	67,9	57,60	1,23	6,42	15,94	142,3	51,7
2015	67,9	57,46	1,23	6,38	16,40	141,8	51,4
2016	67,8	57,30	1,23	6,35	16,83	141,4	51,3
2017	67,8	57,21	1,23	6,17	16,87	142,0	51,1
2018	67,7	57,16	1,23	5,97	16,80	141,7	50,8
2019	67,7	57,18	1,22	5,71	16,04	147,9	50,6
2020	66,5	55,31	1,29	6,75	18,26	135,2	50,6
2021	67,5	56,47	1,23	5,97	16,31	128,4	51,2
2022	68,2	57,42	1,19	5,21	15,18	127,5	50,3
2023		58,21	1,15	5,03	15,21	128,8	50,7
2024		57,78	1,15	5,07	15,62		50,3

Источник: рассчитано с использованием базы данных MOT (ILO monitor..., 2023).

2. Численность рабочей силы

Важнейшей характеристикой, определявшей состояние рынков труда в странах «Группы двадцати», является *численность рабочей силы*, которая исчисляется как сумма числа занятых и числа безработных (ILOSTAT Database..., 2024). Ее динамика определяется демографической ситуацией в стране и силой миграционного притяжения (или величиной миграционного оттока).

Анализ взаимосвязи численности рабочей силы и демографических процессов не является задачей настоящего исследования, а представляется предметом самостоятельных исследований, которым, в частности, посвящены работы Д. Помазкина (Помазкин, 2014), В. Гимпельсона (Гимпельсон, 2021), Е. Янченко (Янченко и др., 2022).

В своих работах исследователи подчеркивают, что в странах со стареющим населением (в том числе в странах «Группы двадцати») сохраняются тенденции низкой и сокращающейся рождаемости и снижения доли трудоспособного населения в общей численности населения. Прогноз «демографического дивиденда» стран с молодым населением в долгосрочной перспективе также демонстрирует тенденцию к снижению доли трудоспособного населения.

3. Участие в рабочей силе

Показатели участия в рабочей силе, т. е. отношение численности рабочей силы в процентах к численности населения трудоспособного возраста отражают демографические тенденции, включая старение населения и изменение половозрастной структуры (рис. 1).



Рисунок 1. Участие в рабочей силе, %

Источник: база данных МОТ (ILO monitor..., 2023).

В странах «Группы двадцати» различия в уровнях участия в рабочей силе, кроме того, отражают различия в культурных нормах, социальной политике и структуре экономики. Страны, реализующие инклюзивную политику на рынке труда, стимулируют повышение уровня участия в рабочей силе среди традиционно недостаточно представленных групп, например женщин, участие которых в рабочей силе существенно ниже участия мужчин (см. рис. 2).

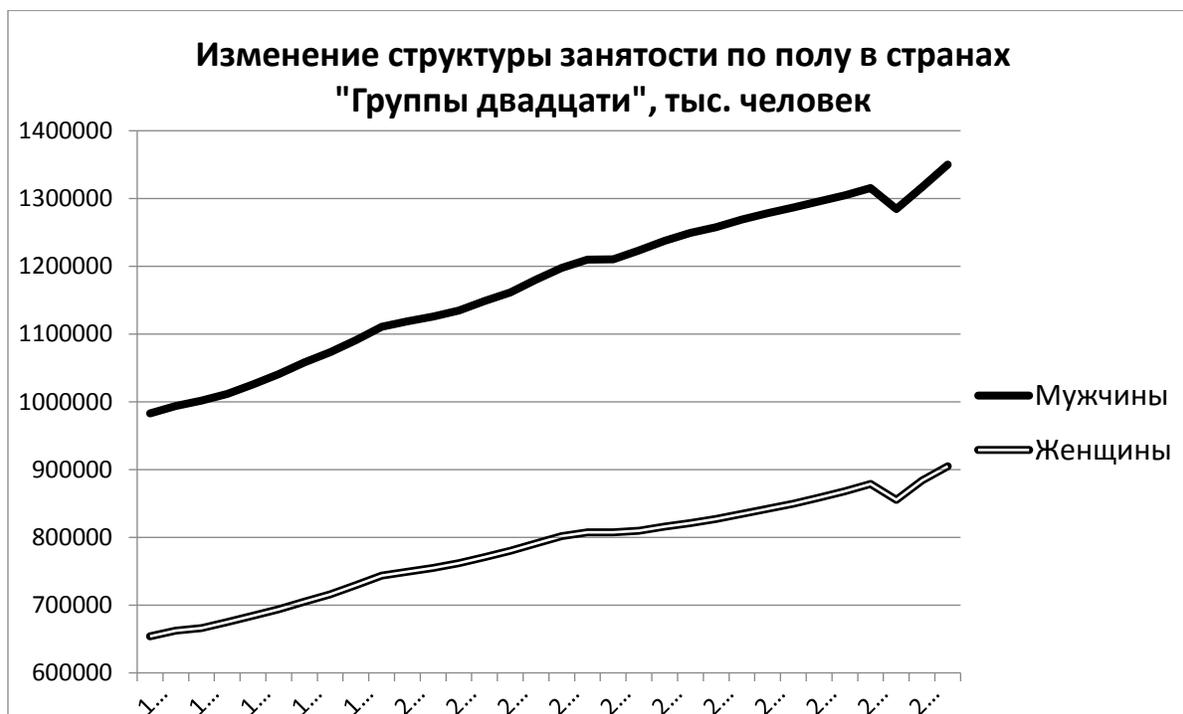


Рисунок 2. Изменение структуры занятости по полу в странах «Группы двадцати», тыс. человек

Источник: база данных МОТ (ILO monitor..., 2023).

4. Участие женщин в рабочей силе

Участием женщин в рабочей силе страны «Группы двадцати» уделяют особое внимание, о чем свидетельствует принятое ими в 2014 г. коллективное обязательство сократить разрыв в уровне участия женщин и мужчин в рабочей силе на 25% к 2025 г., которое в 2017 г. было дополнено рекомендациями по сокращению гендерного разрыва в заработной плате, уровне безработицы, условиях труда мужчин и женщин. Оценка динамики сокращения указанных разрывов в показателях для мужчин и женщин проводится ежегодно на основе национальных отчетов стран и обобщается МОТ и ОЭСР (ILO, OECD..., 2023). Оценка за 2022 г. представлена в Приложении 1.

Анализ представленных в ней данных показывает отсутствие гендерного разрыва в показателях безработицы мужчин и женщин в шести странах «Группы двадцати», отсутствие гендерного разрыва в показателе длительной безработицы в трех странах «Группы двадцати», отсутствие гендерного разрыва по показателю временной занятости в одной стране и отсутствие разрыва по показателю недоиспользования работников в двух странах. При этом значительные разрывы по уровню участия женщин в рабочей силе сохраняются в 5 странах, по заработку в условиях полной занятости – в 8 странах, по работе на низкооплачиваемых рабочих местах – в 7 странах, по уровню безработицы – в 1 стране, длительной безработице – в 1 стране, временной занятости – в 1 стране, высокой продолжительности рабочего дня в – 12 странах, по неполной занятости – в 12 странах, по недоиспользованию работников – в 4 странах, по занятости на руководящих позициях – в 8 странах, и по числу самозанятых – в 5 странах.

МОТ и ОЭСР также провели оценку динамики гендерных разрывов в этих показателях (см. Приложение 2), которая показала, что по коллективному обязательству по снижению гендерного разрыва в уровне участия женщин и мужчин в рабочей силе гендерный разрыв во всех странах «Группы двадцати», по которым есть данные, снижается. Менее однородно выглядит динамика гендерных разрывов по другим показателям – уровню безработицы, временной занятости, неполной занятости, самозанятости. Тогда как они снижаются в большинстве стран, в некоторых странах они показывают рост.

Хотя количественно занятость женщин растет, о чем свидетельствует сокращение разрыва в уровне участия женщин и мужчин в рабочей силе, в целом качество занятости, несмотря на принимаемые «Группой двадцати» решения, пока отстает. Сохраняется значительный разрыв в уровне оплаты труда мужчин и женщин, женщины чаще заняты на низкооплачиваемых работах, уровни безработицы и длительной безработицы среди женщин варьируются по странам «Группы двадцати», но остаются существенными, временная занятость более распространена среди женщин, чем среди мужчин, а неформальная занятость среди женщин встречается примерно с такой же частотой, как среди мужчин, продолжительность рабочего дня у мужчин выше, чем у женщин, при этом женщины чаще работают неполный рабочий день и заняты меньше, чем им хотелось бы. В странах «Группы двадцати» наблюдается незначительный рост женщин на руководящих позициях, а гендерный разрыв в самозанятости снижается.

В целом смешанная картина изменения гендерных разрывов по странам «Группы двадцати» говорит о том, что, во-первых, увеличение числа показателей и направлений анализа положения женщин не меняют самой ситуации с качеством женской занятости и, во-вторых, вместо показателей гендерных разрывов, возможно использование количественных показателей, дезагрегированных по полу, было бы более правильным, поскольку изменение гендерного разрыва далеко не всегда свидетельствует об улучшении положения женщин, а может, напротив, свидетельствовать об ухудшении ситуации на рынке труда и ухудшении положения мужчин, что очевидно не должно являться целью гендерно ориентированной политики занятости в странах «Группы двадцати», как, впрочем, и во всех других странах мира.

5. Занятость

Ситуация с занятостью варьируется по странам «Группы двадцати» в зависимости от множества факторов, включая экономическую политику, геополитические события, технологический прогресс и влияние пандемии COVID-19 (рис. 3).

По данным ОЭСР, ситуация с занятостью в большинстве стран, входящих в эту организацию к 2023 г., восстановилась после пандемии COVID-19 (OECD..., 2023), однако в 2023 г. ее рост стабилизировался в результате замедления роста экономик. Данные МОТ также подтверждают, что стабилизация занятости замедлилась в 2023 г. (ILO..., 2023), особенно в тех странах, в которых она быстрее всего восстанавливалась в 2022 г.

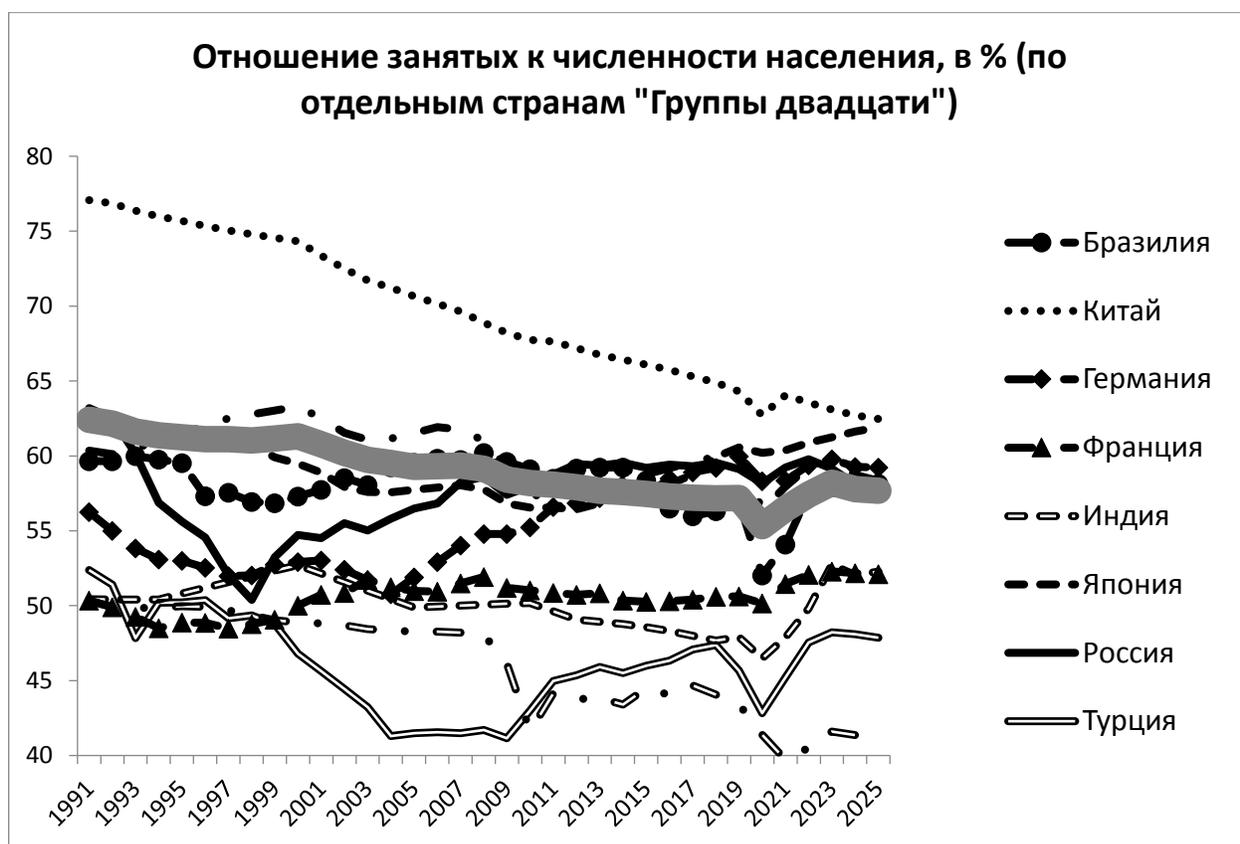


Рисунок 3. Доля занятых в численности населения, %

Источник: база данных МОТ (ILO monitor..., 2023).

Среди множества факторов, влияющих на занятость в странах «Группы двадцати», можно выделить следующие.

Аргентина столкнулась с проблемами, связанными с экономической стабильностью, инфляцией и колебаниями валютных курсов, которые оказывают влияние на занятость.

Факторами роста занятости в Австралии стала реализация инфраструктурных проектов и технологий.

В Бразилии на занятость повлияли экономические реформы и усилия по привлечению иностранных инвестиций в такие сектора, как сельское хозяйство, горнодобывающая промышленность и технологии.

Общее состояние экономики Великобритании, включая такие факторы, как рост ВВП, инфляция и процентные ставки, влияет на создание рабочих мест и уровень занятости. Решающую роль играют показатели ключевых секторов, таких как финансы, производство, услуги и технологии. Изменения в торговых отношениях, тарифах и регулировании в результате Брексита оказывают влияние на отрасли, зависящие от международной торговли, влияя на занятость в этих секторах.

Сильная производственная и экспортно-ориентированная экономика Германии зависит от мирового спроса, что влияет на занятость в производственных секторах. Акцент на инновации и технологии способствует росту занятости, особенно в инженерном и технологическом секторах.

В Европейском союзе ситуация с занятостью в разных странах различна при этом ЕС делает акцент на «зеленые» инициативы и цифровизацию.

Индия сосредоточилась на экономических реформах и цифровой трансформации, что способствует росту в таких секторах, как информационные технологии, здравоохранение и возобновляемые источники энергии.

Италия столкнулась с экономическими проблемами, включая высокий государственный долг и медленный рост, что влияет на создание рабочих мест, а старение населения Италии и низкий уровень рождаемости – на динамику рабочей силы.

В Индонезии сельское хозяйство остается важным работодателем, но по мере модернизации экономики наблюдается сдвиг в сторону увеличения количества рабочих мест в сфере услуг и обрабатывающей промышленности.

Экономика Канады тесно связана с мировой торговлей, и такие факторы, как цены на сырьевые товары, особенно нефть, оказывают влияние на занятость. Кроме этого, на рынок труда влияет политика, связанная с иммиграцией, трудом и экономическим стимулированием, а также поддержка развития технологий и инноваций стимулирует занятость в этих секторах.

Китай восстанавливался после экономических последствий пандемии, уделяя особое внимание технологиям, электронной коммерции и внутреннему потреблению.

Перспективы занятости в Мексике связаны с экономической политикой, торговыми отношениями и усилиями по привлечению иностранных инвестиций.

На занятость в России повлияли мировые цены на энергоносители, геополитические факторы и усилия по диверсификации экономики.

На динамику занятости в Саудовской Аравии повлияли события в нефтяном и не нефтяном секторах, а также инициативы по диверсификации экономики.

Геополитическое положение Турции и ее отношения с соседними странами влияют на ее экономику и занятость.

Во Франции на создание рабочих мест оказывают влияние реформы рынка труда и усилия по повышению его гибкости, включая налоговые и регуляторные меры. Кроме того, на занятость влияют протесты и социальные движения.

В США наблюдался смешанный рост рабочих мест в различных секторах, при этом существенным фактором, влияющим на тенденции занятости, были технологии, здравоохранение и возобновляемые источники энергии.

Занятость в Южной Корее изменяется за счет достижений в области технологий и внимания к инновациям.

На ситуацию с занятостью в Южной Африке повлияли экономические проблемы и усилия по решению таких проблем, как безработица и неравенство.

Япония столкнулась с демографическими проблемами из-за старения населения, но технологические инновации и акцент на робототехнику и автоматизацию повлияли на ситуацию с занятостью.

6. Безработица

По данным МОТ, безработица в странах «Группы двадцати» в 2023 г. достигла допандемийного уровня (ILO..., 2023). В среднем в странах «Группы двадцати» безработица в течение последних двадцати лет демонстрировала снижение, которое, однако, сопровождалось всплесками в 2009 г. в результате мирового финансового кризиса и в 2020 г. в результате глобальной пандемии COVID-19. Различия в уровнях безработицы в разных странах «Группы двадцати» сохраняются: в некоторых странах показатели безработицы снижаются из-за устойчивого экономического роста, в то время как другие могут столкнуться с проблемами, связанными со структурной безработицей (рис. 4).



Рисунок 4. Уровень безработицы в странах «Группы двадцати», %

Источник: база данных (ILO monitor..., 2023).

7. Безработица среди молодежи

Безработица среди молодежи в странах «Группы двадцати» выше, чем общий уровень безработицы, что отражает проблемы, с которыми сталкиваются молодые работники при выходе на рынок труда. В среднем по странам «Группы двадцати» молодежная безработица до 2009 г. колебалась около 13%, с 2015 по 2019 г. – около 16%, подскочив во время пандемии COVID-19 в

2020 г. до 18,24%, после чего несколько снизилась до 16% и 15%. Однако в 2023 г. вновь замечен ее рост, и МОТ прогнозирует, что он продолжится и в 2024 г. (рис. 5).

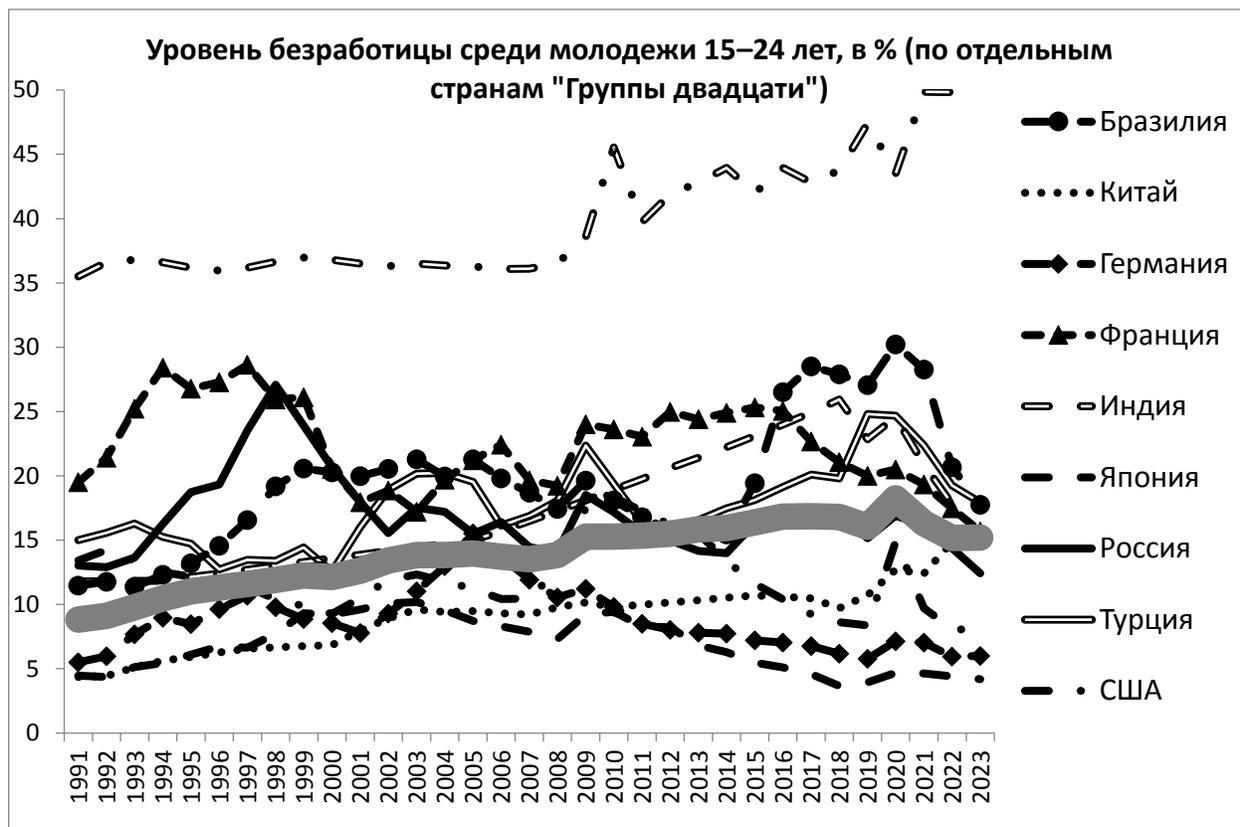


Рисунок 5. Уровень безработицы среди молодежи 15–24 лет в странах «Группы двадцати», %

Источник: база данных МОТ (ILO monitor..., 2023).

Этому вопросу страны «Группы двадцати» уделяют особое внимание – именно обсуждение вопросов по молодежной безработице положило начало работе группы по занятости стран «Группы двадцати», а впоследствии нашло отражение в принятии странами «Группы двадцати» в Анталии (Турция) коллективного обязательства, согласно которому предполагается сократить долю молодых людей, которые подвергаются наибольшему риску остаться навсегда вне рынка труда, на 15% к 2025 г.

Основным показателем, который используется для мониторинга и оценки прогресса выполнения этого коллективного обязательства, является показатель «Доля молодежи, которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков».

Стоит отметить, что возрастные когорты, по которым рассчитывается данный показатель, – 15–24 года – были расширены по решению стран «Группы двадцати» до 15–29 лет, что в том числе объяснялось наблюдаемым старением населения и изменившимся, в связи с этим понятием «молодежь». При этом национальные статистические органы во многих странах продолжают пользоваться определением 15–24 года.

Несмотря на имеющиеся разночтения в определении возрастных когорт, в целом, по данным ОЭСР и МОТ, сформированным на основе отчетов стран «Группы двадцати», большинство

стран «Группы двадцати» добились значительного прогресса в достижении цели сокращения доли молодых людей, которые в наибольшей степени рискуют остаться вне рынка труда на 15% к 2025 г. (ILO, OECD..., 2020). При этом в результате глобальной пандемии имел место всплеск доли молодых людей, которые не учатся, не работают и не приобретают профессиональных навыков, который тем не менее, был быстро преодолен странами «Группы двадцати» (рис. 6). В результате, в 2022 г. доля молодых людей, которые не учатся, не работают и не приобретают профессиональных навыков, была ниже, чем в 2014 г., в 15 из 19 стран «Группы двадцати», по которым имеются данные (ILO..., 2023).



Рисунок 6. Количество молодых людей, которые не работают, не учатся и не приобретают профессиональных навыков в странах «Группы двадцати», тыс. человек

Источник: база данных MOT (ILO monitor..., 2023).

Этому способствовали, в том числе, изменение возрастной структуры занятости в странах «Группы двадцати» (см. рис. 7), а также внимание стран к данному вопросу – в тринадцати странах «Группы двадцати» реализуются стратегии по поддержке занятости молодежи, в рамках которых страны реализуют меры по совершенствованию образования и профессиональной подготовки молодежи, стимулируют создание рабочих мест для молодых людей, реализуют меры по выявлению и борьбе с молодежной безработицей, неформальной занятостью, привлечением молодежи на низкооплачиваемую работу и т. д.



Рисунок 7. Изменение возрастной структуры занятости в странах «Группы двадцати», тыс. человек

Источник: база данных МОТ (ILO monitor..., 2023).

Однако по данным ОЭСР и МОТ, молодые женщины по-прежнему чаще, чем молодые мужчины, не работают и не учатся. Гендерный разрыв в показателях «Доля молодежи, которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков» колеблется от близкого к паритету в Канаде, Франции, Японии, Южной Корее и Великобритании до более чем на 20 процентных пунктов в Индии, Мексике, Саудовской Аравии и Турции. В большинстве стран «Группы двадцати» наблюдается некоторое сокращение этого гендерного разрыва, в том числе в связи с тем, что снижение с 2014 г. этого показателя для молодых женщин, как правило, было выше, чем для молодых мужчин.

В перспективе страны «Группы двадцати» продолжают работу по данному направлению, в соответствии с принятой ими в 2020 г. в рамках председательства Саудовской Аравии дорожной картой по занятости молодежи до 2025 г. (Declaration..., 2020).

8. Неформальная занятость

Вопрос неформальной занятости и рабочих мест, которые не регулируются государством и часто не охвачены такими механизмами, как социальное обеспечение, трудовое законодательство или льготы, также находится в центре внимания стран «Группы двадцати».

Работники, занятые в неформальном секторе, сталкиваются с большим риском нарушения трудовых прав, высоким риском быть уволенными, подвергнуться воздействию небезопасных или опасных условий труда, они рискуют столкнуться с ограниченной доступностью обучения и

переподготовки, необходимой для обновления их навыков и компетенций, рискуют не накопить достаточных пенсионных прав к моменту выхода на пенсию и т. д.

Средние показатели неформальной занятости по «Группе двадцати» в целом демонстрируют тенденцию к снижению (см. рис. 8).

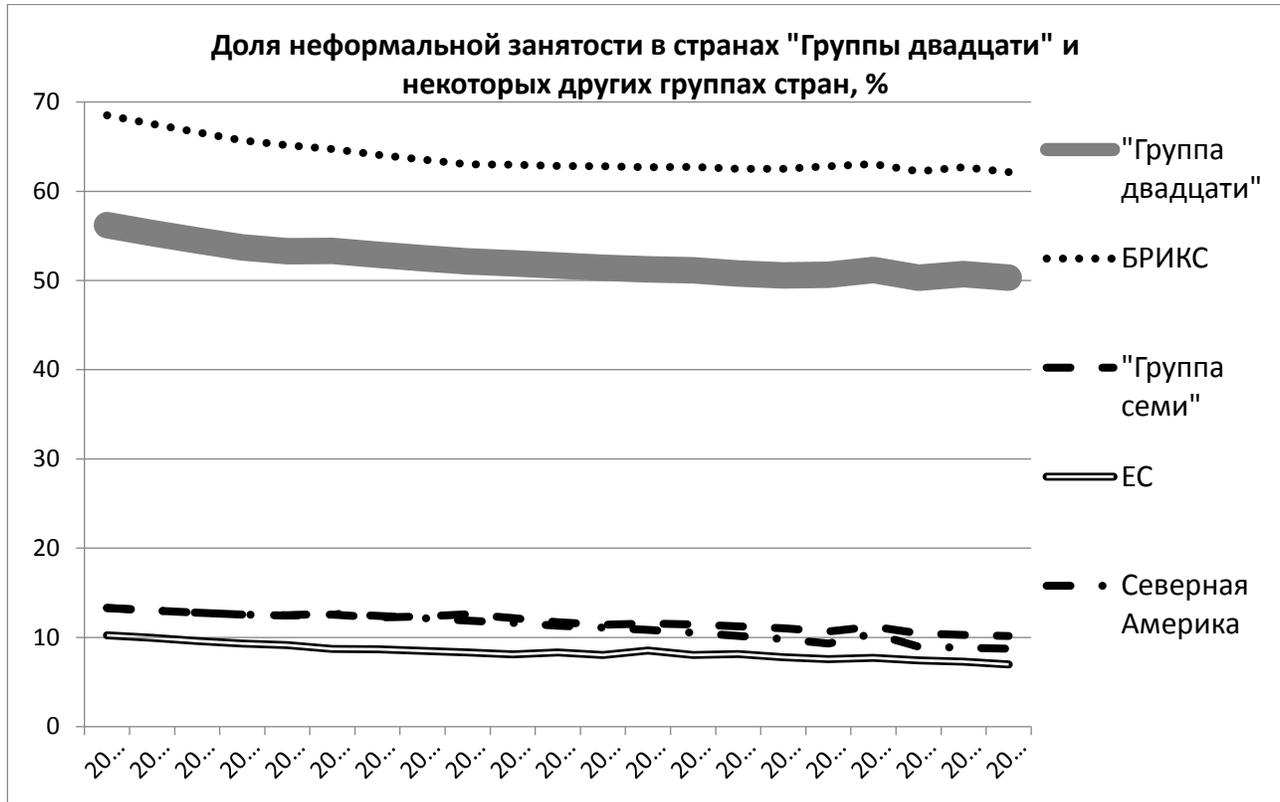


Рисунок 8. Доля неформальной занятости в странах «Группы двадцати» и некоторых других группах стран, %

Источник: база данных МОТ (ILO monitor..., 2023).

Масштабы и характеристики неформальной занятости в странах «Группы двадцати» различаются из-за различий в экономическом развитии, структуре рынка труда, нормативно-правовой среде и системах социальной защиты.

В таких странах «Группы двадцати», как США, Германия, Япония уровень неформальной занятости относительно низок, тогда как в Индии, Бразилии, Южной Африке значительная часть рабочей силы занята в неформальном секторе. Высокий уровень неформальной занятости наблюдается в сельском хозяйстве, строительстве и сфере услуг. В некоторых странах на долю неформальной занятости приходится более половины общей занятости.

Страны «Группы двадцати» решают проблему неформальной занятости с помощью различных стратегий, в том числе распространения систем социальной защиты на работников неформального сектора, проведения реформ в области регулирования, направленных на снижение барьеров для формальной занятости, расширения доступности программ профессиональной подготовки и повышения квалификации для улучшения возможностей трудоустройства в формальном секторе, поддержки предпринимательства и малого бизнеса и стимулирования перехода к формальной экономике.

9. Неполная занятость и временная занятость

С развитием процессов индивидуализации труда, цифровизации и появлением цифровых платформ, увеличением гибкости рынка труда неполная и временная занятость в странах «Группы двадцати» становится все популярнее.

При этом дискуссия о том, хорошо это или плохо, не стихает. Часть участников этой дискуссии считает, что временная занятость и неполная занятость дают работнику возможность для поиска наиболее устраивающего его места и формата работы, позволяют лучше совмещать работу и личную жизнь, дают время для получения дополнительного образования и развития навыков и т. д. Их оппоненты, напротив обращают внимание на то, что работник, который трудится на условиях временного найма или неполный рабочий день может быть лишен доступа к социальной защите, не имеет возможности проходить обучение за счет работодателя и вообще не получает той зарплаты, которую бы получал, если бы работал полный день. При этом сторонники этой точки зрения делают вывод о том, что и неполная, и временная занятость не являются привлекательными для работников, которые, по их мнению, должны работать в условиях так называемой стандартной занятости – на постоянной основе, защищенные профсоюзами и социальной защитой.

Распространенность неполной занятости и временной занятости варьируется в разных странах «Группы двадцати» под влиянием регулирования рынка труда, экономических условий и практики работодателей. В некоторых странах в ответ на меняющиеся потребности бизнеса наблюдается рост числа нестандартных условий найма. Существенный всплеск временной и неполной занятости произошел практически во всех странах «Группы двадцати» в результате пандемии COVID-19 (см. рис. 9).



Рисунок 9. Динамика неполной и временной занятости в странах «Группы двадцати»

Источник: база данных МОТ (ILO monitor..., 2023).

Различия в использовании неполной занятости и временной занятости, как правило были связаны с политическими решениями, экономической структурой и отношением общества к гибким условиям труда.

Страны «Группы двадцати» в последние годы уделяют значительное внимание вопросам регулирования новых форм занятости и поиску механизмов социальной защиты, которые могли бы эффективно защищать права работников, которые их используют.

10. Несоответствие навыков

В странах «Группы двадцати» на рынках труда наблюдается такое явление, как несоответствие навыков, когда навыки, которыми обладает рабочая сила, не совпадают с навыками, востребованными работодателями. Быстрый технологический прогресс способствует росту требований к навыкам, что приводит к потенциальным несоответствиям. На различия в тенденциях несоответствия навыков влияют темпы технологических изменений, эффективность систем образования и адаптивность политики на рынке труда к этим изменениям.

Страны «Группы двадцати» внимательно относятся к этой проблеме. Об этом свидетельствует хотя бы то, что странами в 2015 г. принималась и впоследствии обновлялась стратегия стран «Группы двадцати» по развитию навыков, которой предусмотрены действия в следующих направлениях – во-первых, формирование и обновление навыков, необходимых для работы и инклюзивного роста; во-вторых, поощрение фирм к инвестированию в профессиональные навыки и, в-третьих, обеспечение того, чтобы навыки работников использовались в полной мере.

Успешные инициативы в области образования и профессиональной подготовки требуют сотрудничества между правительствами, образовательными учреждениями и частным сектором для обеспечения актуальности и доступности.

Рассмотрение динамики основных показателей рынка труда позволяет с определенной вероятностью утверждать, что решения, принимаемые «Группой двадцати» по этому направлению, находят отражение в соответствующих изменениях динамики наблюдаемых показателей. Однако утверждать, что именно решения министров труда и занятости стран «Группы двадцати» явились толчком изменений реальной ситуации на рынках труда стран «Группы двадцати», неправомерно. Изменение ситуации с занятостью и рынками труда может также быть спровоцировано решениями, принимаемыми в рамках налогово-бюджетной политики, торговой политики, политики в сфере образования и социальной защиты. Каждое из перечисленных направлений государственной экономической политики может стимулировать развитие рынка труда или, наоборот, затруднять это развитие.

Налогово-бюджетная политика, направленная на увеличение государственных расходов и снижение налогов, может стимулировать экономический рост и создание рабочих мест. С другой стороны, сокращение государственных расходов может негативно сказаться на занятости.

Либерализация торговли может создать рабочие места за счет расширения рынков для экспорта, но также может привести к вытеснению рабочих мест в отраслях, сталкивающихся с международной конкуренцией. Протекционистские меры могут защитить некоторые отрасли, но потенциально могут привести к ответным мерам, затрагивающим другие сектора.

Реформы, способствующие гибкости рынка труда, могут способствовать созданию рабочих мест и сокращению безработицы, облегчая предприятиям наем персонала и адаптацию к меняющимся экономическим условиям. Однако такие реформы могут также привести к усилению нестабильности занятости и неравенству доходов.

Инвестиции в программы образования и профессиональной подготовки могут повысить квалификацию рабочей силы, сделав ее более востребованной в развивающихся отраслях. Однако их эффективность зависит от их соответствия потребностям отрасли и способности работников адаптироваться к новым навыкам.

Надежные меры социальной защиты, такие как пособия по безработице и поддержка доходов, могут смягчить последствия экономических спадов для работников. Однако чрезмерно щедрые меры могут породить снижение заинтересованности в поиске работы и участии в рабочей силе.

В целом политика занятости и экономическая политика стран «Группы двадцати» неразрывно связаны и основаны на постоянном сотрудничестве различных ведомств, курирующих различные направления политики занятости, экономической и социальной политики, а сами результаты развития рынков труда и занятость в странах «Группы двадцати» взаимосвязаны из-за глобального характера экономической деятельности. Поэтому, говоря о влиянии решений «Группы двадцати» на занятость и динамику развития рынков труда, необходимо, признавая наличие определенного влияния, не считать именно решения «Группы двадцати» по вопросам труда и занятости единственным и основным стимулятором позитивных изменений. Скорее всего, можно утверждать, что воздействие решений «Группы двадцати» на реальную ситуацию на рынках труда и занятости стран-участниц обеспечивает координация политики в сфере труда и занятости с решениями, принимаемыми в рамках экономической, финансовой и социальной политик.

11. Основные выводы

1. Министры труда и занятости стран «Группы двадцати» уделяют особое внимание координации международных усилий по содействию устойчивому экономическому росту, созданию рабочих мест и достойным условиям труда.

Оценка взаимосвязи между решениями, принимаемыми министрами труда и занятости «Группы двадцати», и показателями занятости (уровнем занятости, безработицы и неформальной занятости) показала, что такая взаимосвязь существует: решения «Группы двадцати» по вопросам труда и занятости стимулируют страны на реализацию различных комплексов мер на рынках труда стран «Группы двадцати, направленных на (1) расширение возможностей трудоустройства, (2) сокращение безработицы, (3) повышение качества занятости, (4) содействие развитию навы-

ков и обучению на протяжении всей жизни, (5) поощрение инклюзивности рынка труда, (6) решение проблем неформальной занятости и на другие направления, что в свою очередь находит отражение в динамике соответствующих показателей.

Уровень занятости. Оценка влияния решений министров труда и занятости стран «Группы двадцати» на уровень занятости в странах «Группы двадцати» показывает, что решения могут существенно повлиять на уровень занятости – инициативы «Группы двадцати», направленные на повышение занятости, например, инициативы, способствующие развитию навыков, образованию и профессиональной подготовке, могут повысить шансы на трудоустройство, что ведет к более высокому уровню занятости. Инвестиции в сектора с высоким потенциалом создания рабочих мест, такие как технологии и возобновляемые источники энергии, также могут стимулировать рост занятости. При этом фактические результаты зависят от целого ряда обстоятельств – экономического контекста и внешних факторов, а глобальные экономические спады, технологические изменения и структурные сдвиги в экономиках могут ограничить непосредственное влияние решений «Группы двадцати» на показатели занятости.

Уровень безработицы. В целом можно увидеть взаимосвязь между принимаемыми «Группой двадцати» решениями и динамикой уровня безработицы. Между решениями «Группы двадцати» и краткосрочными колебаниями уровня безработицы прослеживается прямая корреляция, особенно когда решения приводят к немедленному экономическому стимулированию или прямым инициативам по созданию рабочих мест. Однако корреляция также может быть и косвенной и проявляться в долгосрочной перспективе, поскольку реформы в области развития навыков и образования не сразу, а постепенно улучшают возможности трудоустройства рабочей силы, тем самым снижая структурную безработицу.

Вариативность между странами и роль внешних факторов означают, что корреляция может варьироваться в широких пределах, что подчеркивает важность адаптированных и адаптируемых основ политики для решения проблем безработицы в контексте «Группы двадцати»

Уровень неформальной занятости. Страны «Группы двадцати» предпринимают значительные усилия по формализации занятости посредством регулирования, поддержки малых и средних предприятий (МСП), схем социальной защиты. В среднем по «Группе двадцати» показатель уровня неформальной занятости снижается, что позволяет говорить о результативности реализации странами принимаемых министрами труда и занятости решений по данному вопросу. Однако неформальная занятость остается устойчивой во многих странах «Группы двадцати» из-за структурных проблем, проблем правоприменения и привлекательности неформальной занятости в отсутствие достаточных возможностей для формальной занятости. Расширение числа работающих в так называемой гиг-экономике, числа фрилансеров и числа работников, работающих на неформальной основе в формальных секторах, происходящее в настоящее время в странах «Группы двадцати», ставит новые задачи по решению проблемы неформальной занятости.

2. Несмотря на то, что между решениями «Группы двадцати» в области труда и занятости и улучшением показателей занятости прослеживаются положительные корреляции, неправильно было бы утверждать, что только (или именно) решения «Группы двадцати» играют решающую роль в формировании этих показателей. Кроме того, динамика показателей занятости и рынка труда зависит и от различных экономических контекстов, структуры рынка труда и нормативно-

правовой среды в странах «Группы двадцати», а также внешних факторов, таких как глобальные экономические тенденции и кризисы (например, пандемия COVID-19). Взаимосвязи сложны и для полного понимания влияния политики «Группы двадцати» в области труда и занятости на показатели занятости необходимы дальнейшие исследования и сбор данных.

3. Оценивая перспективу расширения позитивного влияния «Группы двадцати» на рынки труда и занятость, следует отметить следующие важные составляющие.

Во-первых, для усиления позитивного влияния «Группы двадцати» на рынки труда, необходимо продолжать осуществление координации политики занятости стран «Группы двадцати» при разработке и реализации различных мер на рынке труда. Именно скоординированные усилия могут обеспечить позитивные результаты, свести к минимуму неблагоприятные побочные эффекты и повысить общую эффективность инициатив «Группы двадцати» на глобальных рынках труда. Страны «Группы двадцати» имеют различные экономические структуры, поэтому невозможно принять универсальные рекомендации, которые бы подошли каждой стране. Необходимо адаптировать политику с учетом различных экономических условий и приоритетов стран-членов, признавая необходимость гибкости в ее реализации. Кроме того, в настоящее время сохраняется глобальная экономическая неопределенность, геополитическая напряженность и непредвиденные кризисы могут повлиять на эффективность политики «Группы двадцати». В этих условиях значение координации усилий для быстрого и скоординированного реагирования на неожиданные вызовы, обеспечивающих устойчивость рынков труда, как никогда возрастает. Возрастает и значимость достижения консенсуса между политиками, деловыми кругами и профсоюзами для решения вопросов труда и занятости. Обмен мнениями и информирование о ситуации в странах «Группы двадцати», происходящие в рамках заседаний рабочих групп и, в том числе, группы по занятости, играют решающую роль, позволяя странам увидеть, как ведется работа по различным направлениям, обеспечивающим развитие рынка труда, какие меры правительства стран принимают для решения имеющихся и вновь возникающих вызовов.

Во-вторых, быстрый технологический прогресс может привести к вытеснению рабочих мест и создать проблемы для традиционных структур занятости. Для решения проблем, связанных с технологическим прогрессом, и содействия формированию квалифицированной и адаптируемой рабочей силы необходимо продолжать увеличивать инвестиции в образование и развитие навыков и повышать их эффективность. Нарращивание человеческого капитала имеет важнейшее значение для стимулирования инноваций, повышения производительности труда и обеспечения качественной подготовки работников к меняющимся условиям производства, обеспечивая плавный переход к новым возможностям трудоустройства.

В-третьих, для повышения степени воздействия решений «Группы двадцати» на занятость и рынки труда необходимо продолжать реализацию концепции инклюзивного роста и концепции устойчивого развития, с учетом экологических факторов.

Содействие инклюзивному росту и внимание к соответствующим мерам политики, направленным на сокращение неравенства доходов и устранение неравенства в доступе к возможностям трудоустройства, будет способствовать социальной стабильности, повышению общей экономической производительности и обеспечению более справедливого распределения выгод от экономического развития.

В рамках реализации концепции устойчивого развития следует увеличить внимание к созданию «зеленых» рабочих мест, способствующих достижению целей устойчивого развития. Инициативы по созданию «зеленых» рабочих мест могут одновременно решать экологические проблемы и предоставлять возможности для трудоустройства, способствуя более устойчивой и жизнестойкой мировой экономике.

В-четвертых, необходимо продолжать расширение мер социальной защиты и внедрение и совершенствование механизмов социальной защиты, которые смогут охватить всех работающих, независимо от формы их занятости. Надежные меры социальной защиты способствуют повышению экономической устойчивости, сокращению бедности и поддержке людей в переходные периоды, тем самым способствуя общей стабильности рынков труда.

В-пятых, необходимо добиваться проведения торговой политики, в которой приоритет отдается занятости, а именно созданию справедливых и равных условий для работников. Торговая политика, способствующая добросовестной конкуренции, защите прав трудящихся и предотвращению эксплуатации, ведет к положительным результатам в сфере занятости и более справедливому глобальному рынку труда.

Наконец, в-шестых, необходимо развивать мониторинг и оценку как ситуаций на рынках труда в странах «Группы двадцати», так и прогресс реализации принимаемых «Группой двадцати» решений. Ограниченные механизмы мониторинга и оценки влияния политики «Группы двадцати» на рынки труда могут препятствовать оценке ее эффективности. Создание надежных механизмов мониторинга и оценки, гармонизация показателей рынка труда и занятости для регулярной оценки прогресса, определения областей, требующих улучшения, и обмен передовым опытом между странами-членами позволят повысить степень воздействия принимаемых «Группой двадцати» решений на реальные показатели рынков труда.

Список литературы

Янченко Е., Янченко Д., Владимирова А. Влияние демографических факторов на трудовые ресурсы РФ на современном этапе // Экономические науки. 2022. № 6 (221). С. 170–174. DOI: 10.14451/1.211.170.

Гимпельсон В. Рынок труда и демография: «размлаживание» рабочей силы. 2021: URL: <https://hh.ru/article/28803?ysclid=ls307uw7m711827747> (дата обращения: 15.02.2024).

Помазкин Д. Влияние на рынок труда изменений половозрастной структуры. 2014: URL: <http://infoarchives.ru/old-site/data/influen.pdf> (дата обращения: 15.02.2024).

Declaration of the G20 Labour and Employment Ministers 2020: URL: <https://www.ilo.org/resource/g20-labour-and-employment-ministers-meeting-declaration-2020> (дата обращения: 10.07.2024).

G20 Brazil. Concept note. 2023: URL: <https://www.g20.org/en/news/documents/g20-brazil-concept-note-1.pdf/> (дата обращения: 15.02.2024).

ILO monitor on the world of work 11th edition. 2023: URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_883341/lang--en/index.htm (дата обращения: 10.07.2024).

ILO. OECD. Women At Work In G20: Countries: Progress And Policy Action In 2022. 2023: URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/genericdocument/wcms_888717.pdf (дата обращения: 10.07.2024).

ILO. OECD. Youth At Work In The G20: Progress And Policy Action Towards The Antalya Goal. 2020: URL: <https://www.oecd.org/employment/youth/OECD-ILO-Progress-Policy-Action-Antalya-G20-Youth-Goal.pdf> (дата обращения: 15.02.2024).

ILO. World Employment and Social Outlook: Trends 2023: URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865332/lang--en/index.htm (дата обращения: 15.02.2024).

ILOSTAT Database Description. 2024: URL: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-statistics/> (дата обращения: 9.07.2024).

OECD. Employment outlook 2023: URL: https://www.oecd-ilibrary.org/sites/08785bba-en/1/3/1/index.html?itemId=/content/publication/08785bba-en&csp_9f4368ffe3fc59de4786c462d2cdc236&itemIGO=oecd&itemContentType=book#section-d1e1128-daef2e6397 (дата обращения: 15.02.2024).

G20 IMPACT ON EMPLOYMENT AND LABOR MARKET DEVELOPMENT: RETROSPECTIVE AND FORECAST (PART 2)

Elena A. Zotova

*Candidate of Economic Sciences, Senior researcher
Institute of National Economic Forecasting RAS
(Moscow, Russia)*

Abstract

This paper is the second part of an article, the first part of which was published earlier. It presents a discussion of the impact of G20 decisions on selected employment and labor market indicators. Attention is paid to the characteristics of the gender gap. The conclusions note that G20 decisions on labor and employment stimulate countries to implement various sets of labor market policies aimed at increasing employment opportunities, reducing unemployment, improving the quality of employment, promoting skills development and lifelong learning, promoting labor market inclusiveness, addressing informal employment and other areas, which in turn is reflected in the dynamics of the relevant indicators.

Keywords: G20, labor, employment, informal employment, underemployment, unemployment, skills mismatch, declarations of labor and employment ministers, inclusive growth.

JEL: J11.

For citation: Zotova, V.E. (2024) G20 Impact on Employment and Labor Market Development: Retrospective and Forecast (Part 2). Scientific Research of Faculty of Economics. Electronic Journal, vol. 16, no. 4, pp. 123-147. DOI: 10.38050/2078-3809-2024-16-4-123-147.

References

Yanchenko E., Yanchenko D., Vladimirova A. Vliyanie demograficheskikh faktorov na trudovye resursy RF na sovremennom etape. Ekonomicheskie nauki. 2022. No. 6 (221). P. 170–174. DOI: 10.14451/1.211.170. (In Russ.).

Gimpel'son V. Rynok truda i demografiya: «razmolazhivanie» rabochey sily. 2021: Available at: <https://hh.ru/article/28803?ysclid=ls307uw7m711827747> (accessed: 15.02.2024). (In Russ.).

Pomazkin D. Vliyanie na rynek truda izmeneniy polovozrastnoy struktury. 2014: Available at: <http://infoarchives.ru/old-site/data/influen.pdf> (accessed: 15.02.2024). (In Russ.).

Declaration of the G20 Labour and Employment Ministers 2020: Available at:

<https://www.ilo.org/resource/g20-labour-and-employment-ministers-meeting-declaration-2020> (accessed: 10.07.2024).

G20 Brazil. Concept note. 2023: Available at: <https://www.g20.org/en/news/documents/g20-brazil-concept-note-1.pdf/> (accessed: 15.02.2024).

ILO monitor on the world of work 11th edition. 2023: Available at: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_883341/lang--en/index.htm (accessed: 10.07.2024).

ILO. OECD. Women At Work In G20: Countries: Progress And Policy Action In 2022. 2023: Available at: https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/genericdocument/wcms_888717.pdf (accessed: 10.07.2024).

ILO. OECD. Youth At Work In The G20: Progress And Policy Action Towards The Antalya Goal. 2020: Available at: <https://www.oecd.org/employment/youth/OECD-ILO-Progress-Policy-Action-Antalya-G20-Youth-Goal.pdf> (accessed: 15.02.2024).

ILO. World Employment and Social Outlook: Trends 2023: Available at: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865332/lang--en/index.htm (accessed: 15.02.2024).

ILOSTAT Database Description. 2024: Available at: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-statistics/> (accessed: 9.07.2024).

OECD. Employment outlook 2023: Available at: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/08785bba-en/1/3/1/index.html?itemId=/content/publication/08785bba-en&csp=9f4368ffe3fc59de4786c462d2cdc236&itemIGO=oecd&itemContentType=book#section-d1e1128-daef2e6397> (accessed: 15.02.2024).

Приложение 1

Гендерный разрыв в отдельных показателях занятости по странам «Группы двадцати» в 2022 г.

	Страна	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Австралия	мс+	мс+	мс+	нр	мс-	мс+	нд	б-	б+	мс+	мс+	мс+
2	Аргентина	мс+	мс+	мс-	мс+	мс+	мс-	нр	б-	б+	б+	мс+	мс+
3	Бразилия	мс+	мс+	нд	мс+	нд	нд	мс-	мс-	б+	мс+	мс+	б+
4	Великобритания	мс+	мс+	б+	нр	мс-	мс+	нд	б-	б+	мс+	мс+	мс+
5	Германия	мс+	мс+	б+	мс-	мс-	нр	нд	мс-	б+	мс+	б+	мс+
6	Италия	мс+	мс+	мс+	мс+	мс-	мс+	нд	б-	б+	мс+	б+	б+
7	Индия	б+	б+	нд	мс-	нд	нд	мс+	нд	нд	нд	б+	б+
8	Индонезия	б+	б+	б+	мс-	мс-	нд	мс+	нд	б+	мс-	б+	мс+
9	Канада	мс+	б+	б+	нр	мс-	мс+	нд	б-	мс+	мс+	мс+	мс+
10	Китай	нет данных											
11	Мексика	б+	б+	мс+	нр	мс-	мс-	мс-	б-	б+	нд	мс+	мс+
12	Россия	мс+	нд	нд	нр	нр	мс-	мс-	мс-	мс+	нр	мс+	мс+
13	Саудовская Аравия	б+	нд	нд	б+	мс+	нд	нд	нд	нд	нд	б+	нд
14	США	мс+	б+	б+	нр	нр	нд	нд	б-	мс+	мс-	мс+	мс+
15	Турция	б+	мс+	нд	мс+	мс+	мс-	б+	б-	мс+	нр	б+	б+
16	Франция	мс+	мс+	мс+	мс-	мс-	мс+	нд	б-	б+	б+	мс+	мс+
17	Южная Корея	мс+	б+	б+	мс+	мс-	мс+	нд	б-	мс+	мс+	б+	б+
18	ЮАР	мс+	б+	нд	мс+	мс+	мс+	мс+	б-	мс+	мс+	мс+	мс+
19	Япония	мс+	б+	б+	мс-	б-	б+	нд	б-	б+	б+	б+	мс+
20	Африканский союз	нет данных											
21	Европейский союз	мс+	нд	нд	мс+	нр	мс+	нд	мс-	б+	мс+	мс+	мс+

Источник: статистические базы данных ОЭСР и МОТ; Доклад Women at work 2023 (ILO, OECD..., 2022)

Показатели:

1. Уровень участия в рабочей силе
2. Заработок при полной занятости
3. Низкооплачиваемые работы
4. Безработица
5. Длительная безработица
6. Временная занятость
7. Неформальная занятость
8. Высокая продолжительность рабочего дня
9. Неполная занятость
10. Недоиспользование рабочей силы

11. Женщины-руководители

12. Самозанятые

Положительный гендерный разрыв (+) указывает на то, что или i) уровень экономической активности, медианный заработок, доля занятости менеджеров или уровень самозанятости у женщин ниже, чем у мужчин, или ii) безработица, доля длительной безработицы или низкооплачиваемой работы, временной занятости, неформальной занятости, сверхурочной работы, неполной занятости занятостью выше среди женщин, чем среди мужчин. В обратном случае гендерный разрыв отрицательный (-). Гендерный разрыв условно разделен на три категории: большой гендерный разрыв (б), гендерный разрыв обозначенный от умеренного до малого (мс или мс) и отсутствие гендерного разрыва (нр).

Приложение 2

Динамика гендерного разрыва по отдельным показателям по странам «Группы двадцати» за период 2013–2022 гг.

	Страна	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Австралия	с	с	с	п	р	р	нд	с	с	с	с	с
2	Аргентина	с	с	–	с	с	р	с	–	с	п	с	с
3	Бразилия	с	с	нд	р	нд	нд	р	с	с	с	с	с
4	Великобритания	с	с	с	с	с	п	нд	с	с	с	с	с
5	Германия	с	с	с	п	р	р	нд	с	с	с	п	с
6	Италия	с	п	–	р	с	р	нд	с	р	п	с	с
7	Индия	с	с	нд	с	нд	нд	с	нд	нд	нд	с	р
8	Индонезия	с	р	–	с	с	нд	–	нд	р	–	с	с
9	Канада	с	с	с	с	п	р	нд	с	с	с	п	с
10	Китай	нет данных											
11	Мексика	с	р	с	п	с	п	с	с	с	нд	с	р
12	Россия	с	нд	нд	р	с	с	п	р	р	п	с	р
13	Саудовская Аравия	с	нд	нд	с	–	нд	нд	нд	нд	нд	с	нд
14	США	с	с	п	п	р	нд	нд	с	с	с	с	с
15	Турция	с	р	нд	р	п	р	с	с	с	с	с	с
16	Франция	с	с	р	п	с	с	нд	с	с	с	с	с
17	Южная Корея	с	с	с	р	с	р	нд	с	р	р	с	с
18	ЮАР	с	с	нд	п	п	р	с	р	с	с	с	р
19	Япония	с	с	с	п	с	с	нд	с	п	с	с	с
20	Африканский союз	нет данных											
21	Европейский союз	с	нд	нд	р	р	р	нд	с	с	с	с	с

п – разрыв не изменяется в течение периода

р – разрыв растет

с – разрыв снижается

нд – нет данных

«←» – направление динамики не обозначено

Источник: Доклад Women at work 2023 (ILO, OECD..., 2022).