

Дата публикации: 3 февраля 2020

DOI: 10.5281/zenodo.3627626

Экономические науки

ГЛОБАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА: ОСОБЕННОСТИ И ЗАДАЧИ

**Кокорева Екатерина Андреевна¹, Колесникова Анастасия Александровна²,
Цапусова Марина Игоревна³**

¹Магистр, Воронежский государственный технический университет, ул. 20-летия Октября, 84,
Воронеж, Россия, E-mail: kate-kokoreva@yandex.ru

²Магистр, Воронежский государственный технический университет, ул. 20-летия Октября, 84,
Воронеж, Россия, E-mail: kolesnikova.a111@rambler.ru

³Магистр, Воронежский государственный технический университет, ул. 20-летия Октября, 84,
Воронеж, Россия, E-mail: marina_tsi@mail.ru

Аннотация

В данной статье рассмотрена проблематика глобальной экономики с точки зрения применения рабочей силы, а также процессы глобализации экономики и ее основные задачи. В рамках исследования проблемы, также описаны основные направления, в которых происходит развитие глобального рынка труда. Особое внимание уделено предпосылкам глобализации рынка, которые способствуют поэтапному полноценному формированию системы мирового рынка труда. Нельзя не упомянуть и список первостепенных задач становления глобального рынка труда, без которых смысл всего процесса был бы утерян.

В статье также исследуются особенности формирования мирового рынка труда и преимущества глобального рынка труда перед внутренним рынком для квалифицированного специалиста (например, более высокая оплата труда, возможность переезда в другую страну, в которой присутствует филиал компании-работодателя).

Описание причин и первоисточников, формирующих глобальный рынок высококвалифицированной рабочей силы, позволяет оценить его влияние на изменения значений показателей человеческого и интеллектуального ресурса. Выявляется взаимосвязь различных институтов общества и отдельных частей рынка труда, что дает возможность предсказывать итоги изменений тех или иных институтов общества в рамках глобального рынка труда. Также дан перечень первостепенных предпосылок глобализации рынка, способствующих поэтапному складыванию системы мирового рынка труда. Вместе с тем приводится список первостепенных задач становления глобального рынка труда.

Ключевые слова: глобальная экономика, международный рынок труда, задачи мировой экономики, предпосылки глобализации, регулирование рынка труда.

I. ВВЕДЕНИЕ

Актуальность статьи определяется необходимостью изучения взаимодействия процессов глобализации и их влияние на рабочую силу и мировые рынки труда.

Проблема применения рабочей силы в мировой экономике, в которой наблюдается высокий рост глобализационных процессов на нынешнем этапе кардинальных изменений в экономике рынка труда заслуживает особого внимания.

На первый взгляд, эти процессы оказывают достаточно позитивное влияние на повышение эффективности национальных экономик за счет использования преимуществ международного разделения труда. Однако, с другой стороны, возникает ряд достаточно сложных явлений, к которым относятся: необходимость увеличения масштабов регулирующего воздействия на национальные и наднациональные рынки труда и разработка международных стандартов использования рабочей силы.

В самом общем смысле глобализация представляет собой совокупность трансграничных взаимодействий между индивидами, предприятиями, институтами, рынками и охватывает всю систему международных отношений: экономику, политику, социальную сферу, образование, культуру и идеологию, информационную систему, безопасность, окружающую среду. Основной задачей работы является проведение анализа имеющейся литературы по теме «Рынок труда» и специфики глобальной экономической политики в сфере национальных рынков труда.

II. МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В статье использованы различные подходы и методы научного исследования. В частности, системный подход (аналитический и статистический методы) и теоретические методы (реферирование, конспектирование, а также анализ и синтез), которые позволили собрать необходимую информацию о глобализации рынка труда.

Именно системный подход составил методологическую основу исследования, который дал возможность более глубокого изучения новых социально-экономических явлений и процессов в условиях глобализации.

Рассмотрение и изучение теоретических методов для исследования глобального рынка дало возможность проанализировать многие детали рынка труда. Большинство важной информации было получено с помощью работ российских исследователей, которые благодаря своим личным наблюдениям, проведенным в ряде регионов страны, смогли подчеркнуть информацию по глобальному рынку труда.

Изучение различных источников позволило заметить разнообразие точек зрения, которые связаны с отсутствием единого методологического подхода к анализу рынка труда. Одни исследователи анализируют рынок труда предметно, пытаются вычлнить его из системы опосредуемых им экономических отношений, при этом не учитывая новые явления, глубинные связи и отношения, представляющие исследуемый объект частью целого единого организма. Предметный анализ обеспечивает раскрытие сущности предмета исследования, исходя из него самого, и способен лишь констатировать наличие у него тех или иных черт, специфических характеристик. Другие пытаются определить рынок труда системно. Избежать ошибки как первого, так и второго рода позволяет системный подход.

Рассмотрение вопросов рынка труда в данной работе ограничиваются определенным кругом проблем. В частности, исследуются вопросы по глобальной экономике, международному рынку труда, задачам мировой экономики, предпосылкам глобализации, регулированию рынка труда.

III. ОБСУЖДЕНИЕ

Авторы статьи проанализировали работы российских экономистов, которые работают в данном направлении, и выделили таких авторов, как Ю.Е. Шатило и Е.С. Копкова. Ученые проводили исследования по влиянию процессов цифровизации на занятость и безработицу в экономике (Долгов, 1998).

Также стоит отметить исследования С.Д. Бодрунова, Д.С. Демиденко и В.А. Плотникова, которые затрагивали тему влияния автоматизации и порожденного ей сокращения занятости на профессиональную подготовку специалистов (Абалкин, 1999).

Дж. Нейсбитт выделял, что характерной чертой глобализации в экономике становится сочетание процессов автономизации и интеграции и это было отражено в «парадоксе Нейсбитта»: «Чем выше уровень глобализации экономики, тем сильнее ее мельчайшие участники» (Нейсбитт, 1994). Он отмечал движение, с одной стороны, к политической независимости и самоуправлению, а с другой, – к формированию экономических альянсов.

В ходе работы над статьёй были изучены и систематизированы теоретические подходы к рассмотрению рынка труда различных ученых: Т.В. Юрьевой, Е.А. Марыгановой, Г.П. Журавлевой, Б.А. Райзберга, И.М. Лемешевского, Л.В. Лемешевской, А.В. Кашепова, С.С. Сулакшина, А.С. Малчинова. В работах перечисленных ученых были выделены две точки зрения. Первая точка зрения предполагает, что рынок труда рассматривается как система экономических отношений, а другая – как результат процесса. Рынок труда является выражением конкретных систем общественной организации труда в условиях товарно-денежных отношений

В частности, А. Маршалл, Л. Вальрас и Дж. Б. Кларк как представители неоклассической экономической теории полагали, что в условиях совершенно конкурентного рынка труда рыночная экономика способна без вмешательства государства восстановить занятость. На занятость влияет предельная производительность труда, определяющая спрос на труд, и «предельная тягость труда», оцениваемая рабочими их реальной заработной платой и обуславливающая его предложение. В точке пересечения кривой спроса на труд и кривой предложения труда, определяющих динамику этих величин, и устанавливается уровень занятости.

Главной причиной безработицы ученик А. Маршалла А. Пигу называл высокий уровень заработной платы.

Глобальная экономика – это единая экономическая система, способная функционировать «в реальном масштабе времени в глобальном масштабе» (Кастельс, 2000).

Главной задачей мировой экономики является расширение и модернизация всех существующих коммуникаций между государствами и людьми. Всё это находит свое отражение в процессе формирования мирового рынка труда.

Исходя из множества работ и исследований ученых можно выделить, что основополагающим моментом формирования мирового рынка труда является глобализация, которая проявляется в реализации следующих процессов:

- во взаимозависимости национальных экономик и формировании интегрированной системы взаимодействующих национальных рынков труда;
- в усилении влияния транснациональной корпорации (ТНК), производящей рабочие места для рынка труда;
- в прогрессировании процессов взаимопроникновения рынков труда, продиктованных нарастающими темпами международной торговли, интернационализации производства, интеграции между нациями;

- в организации единого рыночного пространства;
- в систематическом и постоянном перемещении рабочей силы наравне с трансграничными перемещениями капитала происходит рост трудовой миграции, что приводит к углублению технологической специализации в глобальном масштабе;
- в качественных изменениях характеристик рынка труда: повышение уровня образования и квалификации;
- в общении и сближении культур и менталитетов в процессе трудового движения, стирании различий в ценностных структурах и принятых нормах поведения;
- в корректировке образа жизни людей, а вместе с ним и в изменении отношения к свободному времени, что можно назвать причиной виртуализации институциональных условий и форм труда;
- в ликвидации формальных (правовых) и неформальных (национально-этнических, культурных) границ между странами;
- в конфигурации определенной системы институтов, благоприятствующих или препятствующих межгосударственным сделкам в сфере труда и занятости.

Таким образом, исследовав работы перечисленных выше экономистов, авторы постарались раскрыть главную задачу мировой экономики, которая проявляется в расширении и модернизации всех существующих коммуникаций между государствами и людьми. Все это находит свое отражение в процессе формирования мирового рынка труда.

IV. РЕЗУЛЬТАТЫ

Формирование мирового рынка труда связано с возникновением «нового международного разделения труда», в основе которого лежат четыре разновидности труда: высокооплачиваемый информационный труд для создания высокой стоимости, низкооплачиваемый труд для производства больших объемов, труд производителей сырья на основе природных ресурсов, девальвированный труд «избыточных» производителей (Кастельс, 2000).

В качестве основных предпосылок глобализации рынка труда можно выделить следующие:

- интеграция рынков товаров и услуг, интернационализация экономической, политической, социальной и культурной жизни;
- быстрое изменение компьютерных технологий и современных информационных технологий, приобретение единого информационного пространства, позволяющего использовать виртуальную занятость, вовлекая дополнительные трудовые ресурсы на мировом рынке труда;
- структурные изменения в международной экономической системе, которые выражаются в быстром росте доли услуг в мировом производстве, что, в свою очередь, определяет характер и вид занятости, отраслевую и профессиональную структуру рынков труда;
- развитие и укрепление роли ТНК, нуждающихся в высококвалифицированной рабочей силе, как в своих странах, так и за рубежом;
- ухудшение демографической ситуации (снижение рождаемости) в развитых странах, что спровоцировало острую потребность в высококвалифицированных работниках и рост темпов и объемов международной, в том числе трудовой, миграции;
- рост потребности в квалифицированных кадрах, что способствует ослаблению формальных институтов, а именно законодательства, координирующего миграционные процессы;

– усиление влияния наднациональных институтов и организаций на функционирование рынка труда.

Под влиянием этих факторов постепенно развивается система мирового рынка труда. Она характеризуется специфической культурой и институтами, созданными в результате переплетения и взаимопроникновения различных национальных культур, ментальных особенностей, которые войдут в создаваемые глобальные институты и проявят себя в новом качестве.

Основными задачами формирования мирового рынка труда являются:

- увеличение инвестиционной активности с целью создания новых рабочих мест;
- организация рациональной отраслевой структуры занятости населения;
- разработка национальных программ создания рабочих мест, которые будут основываться на прогнозировании потребности в рабочих местах с учетом демографических факторов;
- повышение производительности существующих рабочих мест;
- создание развитого рынка жилья;
- повышение гибкости национальных рынков труда;
- переориентация экономически активного населения на новые формы производственных отношений;
- повышение профессиональной и территориальной мобильности трудовых ресурсов;
- повышение качества жизни населения;
- осуществление профилактических мер по повышению уровня безработицы;
- сохранение и совершенствование людских ресурсов;
- развитие постоянной системы образования;
- профессиональная подготовка и переподготовка безработных.

В связи с вышеперечисленными плюсами, массовая миграция стала одним из характерных явлений жизни мирового сообщества в последнее время. Международная (внешняя) миграция существует в различных формах: трудовая, семейная, рекреационная, туристическая.

Международный рынок труда охватывает разнонаправленные потоки рабочей силы через национальные границы. Международный рынок труда способен объединить национальный и региональный рынок труда.

Международный рынок труда является одной из форм трудовой миграции. Это не только совокупность национальных рынков, но и новое качественное развитие рынка труда в контексте нарастающих процессов интернационализации производства и роста коммуникаций между народами. Национальные рынки труда все больше теряют свою изолированность и замкнутость. Между ними возникают транснациональные потоки и перемещения рабочей силы, которые принимают постоянный и систематический характер.

Становление международного рынка труда свидетельствует о том, что процессы глобальной интеграции происходят не только в экономической и технологической сферах, но начинают оказывать влияние на неизмеримо более сложную сферу социально-трудовых отношений, которые сегодня приобретают глобальный характер. В непосредственный контакт вступает социальная политика различных стран с различным социальным опытом и несхожими национальными традициями. Точки соприкосновения – это, прежде всего, совместные международные предприятия, которые уже создаются в разных частях мира. Эта комбинация должна идти во многих направлениях в области:

- условий труда, способа найма и увольнения работников;

- заработной платы за труд, включая систему дополнительных выплат;
- предоставлений отпусков;
- продолжительности рабочего времени;
- предоставления различных льгот, в том числе за счет материального обеспечения, отдыха.

Любому квалифицированному специалисту рано или поздно придется выбирать, где лучше делать карьеру в отечественной компании или в транснациональной. Чтобы лучше понять этот вопрос, необходимо проанализировать преимущества глобального рынка труда.

Таблица 1 – Преимущества глобального рынка труда

Преимущество	Описание
1	2
Зарплата	Разница в доходах специалистов на внутреннем и мировом рынках может достигать 5-10 раз. Однако, стоит отметить, что трата полученных денег в своей стране способствует развитию ее экономики, в отличие от трат за границей.
Опыт	Работа, как известно, дает опыт и связи. В случае работы в ведущих мировых компаниях, всегда можно получить ценный опыт. Поскольку таким компаниям готовы идти навстречу тенденциям глобализации, и устроиться на работу может быть проще, чем кажется. Более того, если Вы сотрудник компании, возможно рассмотреть все эффективные и неэффективные внутренние бизнес-процессы. Для этого нужно быть достаточно внимательным к деталям, которые возможно даже не скрывают.
Значительные перспективы роста	Работа в крупной международной корпорации будет способствовать профессиональному росту, а также поможет построить карьеру. Можно получить полезные и выгодные связи по всему миру, что очень практично. Стоит только проявить себя отличным специалистом и не исключено, что некоторые международные компании захотят заполучить такого сотрудника в свой штат. Даже вернувшись на внутренний рынок труда, такой сотрудник с опытом работы в международной организации будет цениться более высоко, чем его коллега, работающий на внутреннем рынке.
Командировки	Сотрудникам международных организаций часто предлагают уехать за границу в командировки. Такие предложения обусловлены наличием у компании большого количества международных филиалов в различных частях мира. Важно использовать возможность не только получить новые знания, навыки, завести новые полезные знакомства, но и за короткое время изменить привычную обстановку. Также если сотрудник сможет произвести впечатление на руководство филиала, возможно ему будет предложено стать сотрудником этого филиала. Об этом подробнее сказано в следующем пункте.
Возможность переезда в другую страну	Зачастую, зарекомендовав себя отличным специалистом, сотрудник может получить приглашение на переезд или работу в страну заказчика. Это довольно удобно, поскольку скорее всего, он уже был в данной стране (путешествуя или в командировках) и имеет представление, куда собирается переехать на длительное время. Такую возможность стоит назвать лучшим вариантом при желании мигрировать, ведь наряду с интересной и высокооплачиваемой работой, можно получить условия труда, отличные от тех, которые предлагаются на внутреннем рынке, и которые скорее всего заинтересуют сотрудника больше.

Процесс глобализации оценивается и воспринимается во всех странах по-разному. В первую очередь процесс глобализации выгоден развитым странам, в то время как в развивающемся мире могут возникнуть проблемы на интернациональном, национальном и региональных уровнях. Глобализация позволяет укрепить позиции развитых стран за счет развивающихся, в которых вторые выступают в роли поставщиков сырья и узлов для торговли. За счет этого развивающиеся страны становятся зависимыми от тех, на которые влияние процесса глобализации сказалось положительно.

Нужно отметить, что неравномерное распределение процесса глобализации наблюдается не только в конкретных странах, но и отраслевых областях. В первую очередь это касается производств, получающих выгоду от внешней торговли и экспорта товаров, чего нельзя сказать об отраслях, которые теряют конкурентоспособность из-за открытости рынка.

Потенциальный рост безработицы может быть связан с прекращением выпуска продукции негодной для страны, и переходом к производству более востребованных и дорогих товаров. Для этого возникает необходимость в привлечении высококвалифицированного персонала, что влечет за собой перераспределение рабочей силы

Безусловно глобализация стимулирует развитие технологий за счет усиления конкуренции. В этом случае, преимущество обуславливается экономическими выгодами, которые происходят от использования передовых открытий.

В результате рационализации производства и распространения востребованных и актуальных технологий, процессы глобализации приводят к повышению производительности труда.

Углубление специализаций и международное разделение труда выступает в качестве положительных последствий глобализации. Средства и ресурсы эффективно распределяются, что позволяет увеличить средний уровень жизни.

К одним из важных преимуществ можно отнести экономию в производственных масштабах. Такое действие может потенциально привести к сокращению издержек и снижению цен, а, следовательно, к экономическому росту.

В постиндустриальной экономике на рынке труда происходит увеличение объема спроса на труд высококвалифицированных работников с установившимися мотивационными установками на повышение квалификационного уровня, способностью быстро осваивать сферы деятельности, воспринимать технологические инновации и соответствующие структурные сдвиги в предложении рабочей силы.

Для соответствия этим критериям глобального рынка труда необходимо выполнить следующие требования:

1. Профессия должна быть для этого подходящей. Не все, но многие профессии могут быть перенесены на мировой рынок. Их список постоянно обновляется. Если профессия появилась всего 20-30 лет назад, есть очень большая вероятность, что она легко глобализируется.

2. Цена и качество. Когда иностранная компания видит, что она может нанять специалиста лучшего уровня в другой стране и дешевле, чем у себя дома, ей часто трудно устоять. Человек должен быть либо «лучше и дешевле», либо «намного дешевле». Просто «дешевле» его, скорее всего, устроит, потому что компания несет дополнительные риски при найме специалистов дистанционно.

3. Английский язык. В XXI веке английский язык является международным языком. Для возможности работать на мировом рынке труда и пользоваться всеми его преимуществами приводит к необходимости знания английского языка. Чем ниже уровень владения, тем сильнее должны быть два других преимущества. Регулирование глобального мира осуществляется наднациональными институтами. Главным институтом, определяющим мировой порядок, является Организация Объединенных Наций (ООН), миссией которой является поддержание и укрепление международного мира и безопасности, развитие сотрудничества между государствами.

Помимо ООН, регулирование мирового порядка осуществляется специализированными международными организациями: ВТО, ЮНЕСКО, МВФ, МБРР, ВОЗ, МОТ, которые оказывают непосредственное влияние на развитие человека. В частности, регулированием трудовых отношений занимается специализированное учреждение Организации Объединенных Наций – международная организация труда (МОТ). Основной задачей этого института является содействие социальному прогрессу, установление и поддержание социального мира между различными слоями общества, а также разрешение возникающих социальных проблем посредством дипломатии. В документах МОТ отмечается, что глобализация высвобождает экономические силы, которые усугубляют уже существующее неравенство в производительности и материальном благосостоянии и затрудняют идентификацию возможностей в социальных и трудовых отношениях.

Поэтому членство в МОТ требует от государств контроля за соблюдением основных принципов в сфере труда: свобода ассоциации и право на ведение коллективных переговоров; запрещение дискриминации в трудовых отношениях; ликвидация принудительного труда; запрещение детского труда.

В качестве регулирующего института можно назвать институт миграции, который является важным фактором формирования мирового рынка труда. Сегодня в мире насчитывается около 86 миллионов трудовых мигрантов (Экимян, 2007). Рост трудовой миграции и глобализация миграционных потоков во многом обусловлены деятельностью транснациональных корпораций и банков.

Регулирование рынка труда удерживает свободу заключения трудовых договоров. При его отсутствии работники и работодатели могут самостоятельно позволить определить уровень оплаты труда и условия труда. На данный момент времени эта свобода все больше ограничивается законами о минимальной заработной плате и условиях труда. Сторонники таких законов утверждают, что регулирование является целесообразным, поскольку оно не позволяет работодателям эксплуатировать работников. Оппоненты утверждают, что такие законы увеличивают траты в предпринимательском секторе и не позволяют работодателям действовать гибко - а значит, способствуют росту безработицы, в том числе долгосрочной.

В последнее время дебаты по этим вопросам разгорелись с новой силой: появились новые исследования, свидетельствующие о том, что жесткое регулирование рынка труда является последствием введения «гражданских кодексов» французской модели. Законодательство такого типа, ориентированное на государственное вмешательство, заимствовали многие страны Европы, а затем унаследовали их бывшие колонии в разных регионах мира. Напротив, бывшие британские колонии (включая Соединенные Штаты) унаследовали английскую систему прецедентного права, в которой судьи и присяжные играли такую важную роль, что необходимость в подробных законодательных кодексах просто не возникала. Нормой здесь является свободное заключение трудовых договоров без вмешательства государства. Таким образом, если согласиться с этими аргументами, то речь идет о «предопределенном пути развития»: жесткое регулирование рынка труда является не эффективным ответом на конкретные проблемы, а элементом антирыночной правовой традиции.

Регулирование рынка труда направлено на повышение минимальной заработной платы и улучшение условий труда. Следовательно, она влияет на такие показатели, как уровень занятости, масштабы долгосрочной безработицы, дисперсия заработной платы и производительность труда.

Регулирование рынка труда способствует «концентрации» безработицы в определенных категориях рабочей силы, поскольку связанная с этим высокая заработная плата и благоприятные условия труда вынуждают фирмы избегать найма людей, не имеющих хорошей «трудовой истории». Эта категория включает людей, которые были без работы в течение относительно длительного времени (несколько месяцев), и в целом неквалифицированный труд, который, таким образом, остался позади.

V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, можно сделать выводы о том, что процессы глобализации являются одной из закономерностей мирового развития. Глобализация углубляет, расширяет и ускоряет всемирные взаимосвязи и взаимозависимости во всех сферах нынешней общественной жизни. Как видим, глобализация в мировом масштабе имеет как положительные, так и отрицательные стороны, но это объективный процесс, к которому надо приспосабливаться всем субъектам международной жизни.

Современные ТНК активно способствуют развитию мирового рынка труда, стимулируя глобальную конкуренцию за высококвалифицированную рабочую силу, что жизненно важно для их дальнейшего развития и увеличения прибыли.

В мире насчитывается около 78 тыс. крупных ТНК, владеющих более чем 780 тыс. иностранных предприятий в различных сферах мировой экономики. В 2006 году они обеспечивали 10% мирового ВВП и контролировали треть мирового экспорта (Лиухто, Вахтра; 2007). ТНК оказывают влияние на рынок труда, гарантируя создание рабочих мест в различных секторах экономики. Эти корпорации привлекают работников из разных стран. Например, в японской компании «SONY» работает 120 тысяч человек по всему миру, из которых 55% не являются японцами (Козлов, 2002). Все сотрудники подчиняются универсальным требованиям и тем самым оказывают ключевое влияние на формирование единых международных стандартов квалификации.

Таким образом, под влиянием деятельности институтов мирового порядка и транснациональных корпораций формируется глобальный рынок высококвалифицированной рабочей силы, что обуславливает рост стоимости человеческих и интеллектуальных ресурсов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Абалкин Л.И. Экономическая энциклопедия. – М.: Экономика, 1999. – 243 с.

Адамчук В.В. Мировая экономика / В.В. Адамчук, М.И. Глухова, А.В. Приходько. - М: ИНФРА-М, 2009. – 415 с.

Ашмаров И.А. К вопросу об особенностях рынка труда в переходной экономике // Journal «Bulletin Social-Economic and Humanitarian Research», № 1, 2018, том 1, С. 18 - 24. doi: 10.5281/zenodo.2528864

Ашмаров И.А. Модели рынка труда и их особенности в мировой экономике // Journal «Bulletin Social-Economic and Humanitarian Research», № 1, 2018, том 1, С. 25 - 31. doi: 10.5281/zenodo.2528866

Ашмаров И.А. Эволюция рынка труда в Советской России и СССР в 1920-е годы // Journal «Bulletin Social-Economic and Humanitarian Research», № 1, 2018, том 1, С. 38 - 46. doi: 10.5281/zenodo.2528884

Бондарева Д.А. Мировой рынок труда / Д. А. Бондарева, И. А. Сорочайкин // Основы экономики, управления и права. – 2012. – № 2. – С. 92-98.

Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_21316/ (дата обращения 23.10.2019).

Долгов С.И. Глобализация экономики: новое слово или новое явление? – М.: Экономика, 1998. – 171 с.

Ершов Б.А. Система духовного образования в Воронежской губернии в XIX веке // Образование и общество. 2010. № 5 (64). С. 105-108.

Ершов Б.А., Крылов Н.В., Степаненко И.С. Взаимоотношения Русской Православной Церкви и гражданского общества в современной России // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2017. № 1. С. 30-31.

Ершов Б.А., Лубкин Я.Я. Деятельность Русской Православной Церкви по противодействию экстремизму и терроризму в современной России // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2016. – № 11-2 (73). С. 97-99.

Ершов Б.А., Онищенко Л.С. Национальный вопрос в странах Западной Европы // Проблемы социальных и гуманитарных наук. 2018. № 2 (15). С. 30-38.

Ershov B.A., Fursov V.N. The Russian Church in the State Mechanism of Russia. // Bulletin Social-Economic and Humanitarian Research. 2018. № 1. С. 32-37.

Ershov B.A., Perevozchikova L.S., Romanova E.V., Ashmarov I.A. The Concept of Spirituality in Social Philosophy. Smart Innovation, Systems and Technologies. 2019. Т. 139. С. 688-694.

Жуков Е.М. Всемирная история. – М.: Мысль, 1977. – 647 с.

Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.

Кирсанов К.А. Теория труда: учебное пособие для вузов. – М.: Экзамен, 2008. – 416 с.

Козлов А.А. Управление персоналом в японских корпорациях в условиях глобализации экономики // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – № 2. – С.122-125.

Колупаева В.А. Экономика труда: учебное пособие. – Томск: Изд-во ТПУ, 2005. – 162 с.

Лиухто К., Вахтра Р. Зарубежные операции крупнейших промышленных корпораций России-построение типологи // Транснациональные корпорации. 2007. Том 16. № 3. Р. 117-137.

Нейсбитт Дж. Глобальный парадокс. – Нью-Йорк, 1994. - 411 с.

Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. – М.: МИК, 2008. – 190 с.

Рощин С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 244 с.

Рязанцев С. В. Мировой рынок труда и международная миграция / С. В. Рязанцев, М. Ф. Ткаченко. – М.: Экономика, 2010. – 303 с.

Современное состояние рынка рабочей силы. [Электронный ресурс]. URL: <https://персонал-престиж.рф> (дата обращения 26.10.2019).

Столярчук Я., Поручник С. Современная сегментация и ключевые тенденции развития мирового рынка труда // Аспекты труда. – 2015. – № 7. – С. 12-17.

Экимян В. Трудовая миграция: кому она выгодна // Человек и труд. – 2007. – № 3. – С.25-32.

Экономика труда: учебник [под ред. М.А. Винокурова]. – СПб: Питер, 2009. – 190 с.

Экономика труда: учебник [под ред. П.Э. Шлендера]. – М.: Юристъ, 2009. – 265 с.

GLOBAL LABOUR MARKET: FEATURES AND CHALLENGES

**Kokoreva, Ekaterina Andreevna¹, Kolesnikova, Anastasia Aleksandrovna²,
Tsapusova, Marina Igorevna³**

¹Magister, Voronezh State Technical University, 20 years of October street, 84, Voronezh, Russia
E-mail: kate-kokoreva@yandex.ru

²Magister, Voronezh State Technical University, 20 years of October street, 84, Voronezh, Russia
E-mail: kolesnikova.a111@rambler.ru

³Magister, Voronezh State Technical University, 20 years of October street, 84, Voronezh, Russia
E-mail: marina_tsi@mail.ru

Abstract

This article discusses the problems of the global economy in terms of the use of labor, as well as the processes of globalization of the economy and its main tasks. As part of the study of the problem, the main directions in which the global labor market is developing are also described. Particular attention is paid to the prerequisites of globalization of the market, which contribute to the gradual full-fledged formation of the world labor market system. One cannot fail to mention the list of primary tasks of the formation of the global labor market, without which the meaning of the whole process would be lost.

The article also explores the features of the formation of the world labor market and the advantages of the global labor market over the domestic market for a qualified specialist (for example, higher wages, the possibility of moving to another country in which there is a branch of the employer company).

A description of the causes and primary sources that form the global market for highly skilled labor allows us to evaluate its impact on changes in the values of indicators of human and intellectual resources. The interrelation of various institutions of society and individual parts of the labor market is revealed, which makes it possible to predict the results of changes in various social institutions within the global labor market. A list of the primary prerequisites for globalization of the market, contributing to the phased folding of the world labor market system, is also given. At the same time, a list of the primary tasks of establishing a global labor market is provided.

Key words: global economy, international labor market, world economy tasks, globalization prerequisites, labor market regulation.

REFERENCE LIST

Castells, M. (2000) The Information age: economy, society and culture. *Publishing house "HSE"*. 608 p. (in Russ)

Ekimyan, V. (2007) Labor migration: who benefits from it. *Chelovek I trud. (Man and labor)*, 3, Pp. 25-32. (in Russ.).

Naisbitt, J. (1994) *Global Paradox*. N.Y., 411 p.

Dolgov, S.I. (1998) Globalization of the economy: a new word or a new phenomenon? *Publishing house "Economics"*. 171 p. (in Russ.).

- Abalkin, L.I. (1999) Economic encyclopedia. *Publishing house "Economics"*. 243 p. (in Russ.).
- Liuhto, K., Vahtra, R. (2007) Foreign operations of Russia's largest industrial corporations - building a typology. *Transnational Corporations*, 3, Pp. 117-137.
- Kozlov, A. A. (2002) Personnel Management in Japanese corporations in the context of globalization of the economy. *Management v Rossii I zarubezhom (Management in Russia and abroad)*, 2, Pp. 122-125. (in Russ.)
- Staff prestige. (2014) The current state of the labor market. Retrieved from <https://персонал-престиж.рф> (in Russ.)
- Bondareva, D.A., Sorochaykin, I.A. (2012) World labor market. *Osnovi ekonomiki, upravleniya I prava (Fundamentals of Economics, management and law)*, 2, Pp. 92-98. (in Russ.)
- Ryazantsev, S.V., Tkachenko, M.F. (2010) World labor market and international migration. *Publishing house "Economics"*. 303 p. (in Russ.).
- Adamchuk, V.V. (2009) World economy. *Publishing house "INFRA-M"*. 415 p. (in Russ.).
- Rofe, A.I. (2008) Labor market, employment, economy of resources for labor. *Publishing house "MICK"*. 190 p.
- Roschin, S.Y. (2009) Labour Economics: the economic theory of labor: a training manual. *Publishing house "INFRA-M"*. 244 p. (in Russ.).
- Schlender, P.E. (2009) Labor Economics: a textbook. *Publishing house "Laywer"*. 265 p. (in Russ.).
- Vinokurov, M.A. (2009) Labor Economics: a textbook. *Publishing house "Peter"*. 190 p. (in Russ.).
- Kirsanov, K. A. (2008) A theory of the labor: textbook for universities. *Publishing house "Exam"*. 416 p. (in Russ.)
- Kolupaeva, V.A. (2005) Labor Economics: textbook. *Publishing house "TPU"*. 162 p. (in Russ.).
- Ershov B.A., Fursov V.N. (2018) The Russian Church in the State Mechanism of Russia. *Bulletin Social-Economic and Humanitarian Research*. № 1. Pp. 32-37. (in Russ.)
- Ershov B.A., Perevozchikova L.S., Romanova E.V., Ashmarov I.A. (2019) The Concept of Spirituality in Social Philosophy. *Smart Innovation, Systems and Technologies*. T. 139. Pp. 688-694. (in Engl).
- Ershov B.A. (2010) The system of spiritual education in Voronezh province in the 19th century. *Education and Society*. 2010. №. 5 (64). Pp. 105-108. (in Russ.)
- Ershov B.A., Krylov N.V., Stepanenko I.S. (2017) Relations between the Russian Orthodox Church and civil society in modern Russia. *International Journal of Humanities and Natural Sciences*. 2017. №. 1. Pp. 30-31.
- Ershov B.A., Lubkin Y.Y. (2016) The activities of the Russian Orthodox Church in countering extremism and terrorism in modern Russia. *Historical, philosophical, political and legal sciences, cultural studies and art history. Questions of theory and practice*. №. 11-2 (73). Pp. 97-99. (in Russ.)
- Ershov B.A., Onishchenko L.S. (2018) The national question in Western Europe. *Problems of social and human sciences*. 2018.No 2 (15). Pp. 30-38. (in Russ.)
- Ashmarov I.A. (2018) On the peculiarities of the labor market in a transition economy. *Journal "Bulletin Social-Economic and Humanitarian Research"*, №. 1. Volume 1. Pp. 18 - 24. doi: 10.5281 / zenodo.2528864
- Ashmarov I.A. (2018) Models of the labor market and their features in the global economy. *Journal "Bulletin Social-Economic and Humanitarian Research"*, №. 1. Volume 1, Pp. 25 - 31. doi: 10.5281/zenodo.2528866 (in Engl).
- Ashmarov I.A. (2018) The evolution of the labor market in Soviet Russia and the USSR in the 1920s. *Journal "Bulletin Social-Economic and Humanitarian Research"*, №. 1. Volume 1, Pp. 38 - 46. doi: 10.5281 / zenodo.2528884 (in Engl).