Демографические Аспекты Повышения Уровня Занятости Населения

Demographic Aspects of Increasing the Level of Employment of the Population

Ph.D. Candidate Dilafruz Fayzieva (Tashkent State University of Economics, Uzbekistan)

Abstract

The strengthening of the growth rate of the national economy is directly connected with the regular change in the structure of employment of the population

Therefore, the greatest realization of human potential for the benefit of social well-being is at the center of attention of the state policy of regulation of the labor market. Accordingly, in the domestic economic science and practice, state support for the work capacity of the population. However, the problem of determining the social and economic cost of labor and the rational use of human capital remains open for scientific research.

The article examines the labor market in the Republic of Uzbekistan in terms of socioeconomic, age, gender and ethnic-national factors of population, macroeconomic aspects of managing employment processes in the context of ongoing reforms in accordance with the standards of the International Labor Organization, and provides scientific, methodological and practical aspects aimed at to increase the level of employment of the population. In this article were used secondary data from the statistical literatures.

1 Введение

Традиционная мудрость звучит, что стареющие общества столкнутся с трудными экономическими и социальными проблемами из-за того, что более старые рабочие силы не могут производить на уровне молодых. В результате объем производства уменьшается, поскольку трудовые ресурсы сокращаются с уходом части трудоспособного населения на пенсию.

Как показывает мировая практика, старение населения серьезно влияет на трудовой потенциал некоторых регионов, в том числе Японии и Западной Европы. Также имеются аналогичные причины обеспокоиться демографическим состоянием рынка труда в странах Восточной Европы и СНГ. Во-первых, указанные регионы имеют низкие уровни участия рабочей силы, что частично вызвано масштабными сокращениями в крупных компаниях, связанными с реструктуризацией (Biffi G., 1997). Во-вторых, рынки труда данных регионов ослабились впоследствии происходивших на финансовых рынках кризисов и в этой связи неготовностью или нежеланием работодателей переподготовить трудовых ресурсов. Изъятия рабочей силы часто поощрялись посредством досрочных пенсионных схем, которые призваны освободить место для молодых рабочих с современными знаниями. Во-третьих, по сравнению с другими зрелыми обществами, в странах Восточной Европы и СНГ меньше финансовых ресурсы для смягчения любых негативных последствий на рынке труда, вызванных старением населения.

Однако, в среднеазиатских странах СНГ, в особенности в Узбекистане, большинство трудовых ресурсов составляют молодые. Это свидетельствует тому, что миграция может играть важную роль в решении проблемы нехватки рабочей силы в странах СНГ такие как Россия (Белоцерковский В., 2006). Существует ряд возможностей для увеличения предложения рабочей силы из Узбекистана, благодаря чему отрицательная тенденция производительности в странах, принимающих эти трудовые ресурсы, может быть упреждена. Такой более позитивный сценарий возможен только в том случае, если будут реализованы надежная и перспективная политика смягчения реальных рисков старения населения в Узбекистане. Политические решения, касающиеся миграции, регулирования рынка труда и практики установления заработной платы, правил выхода на пенсию и пенсионного обеспечения, а также политики в области образования и образования, будут особенно важны для обеспечения увеличения предложения рабочей силы и производительности труда. Также помогут усилия по устранению дискриминационного отношения к пожилым работникам.

Ниже рассмотрим прогнозы изменения структуры рабочей силы в Республике Узбекистан до 2020 года, сделанные МОТ, Группой Мирового Банка и Отделом Народонаселения ООН. Для сравнения привели аналогичные прогнозы для стран Восточной Европы и СНГ, включая альтернативные сценарии, которые могут увеличить предложение рабочей силы по сравнению с базовым случаем. К тому же, можно представить обобщенную картину того, как возраст рабочей силы влияет на результаты рынка труда и старение влияет на производительность.

Прогнозы изменения структуры трудовых ресурсов. Состояние рынка труда в Узбекистане в значительной степени определяется демографической структурой трудоспособного населения и

способностью государства влиять на структуру рабочих сил на внутреннем рынке труда и миграцию. В этом плане начнем с анализа прогнозов населения трудоспособного возраста к 2020 году для Узбекистана и других стран. В базовом случае рассматривается население трудоспособного возраста (традиционно, от 15 до 64 лет) с текущими показателями доли рабочей силы. Затем альтернативные сценарии изменяют эти показатели разными способами, чтобы оценить, как различные потенциальные рычаги политики могут увеличить предложения рабочей силы в перспективе (см. Таблица.1).

Название стран	Возрастные группы		
	15–64	15–39	40–64
<i>1-группа стран:</i>			
Армения	27.00	47.00	73.00
Беларусь	566.08	651.00	85.00
Босния и Герцеговина	122.00	225.00	103.00
Болгария	757.00	680.00	78.00
Хорватия	205.00	218.00	13.00
Чешская Республика	733.00	879.00	147.00
Эстония	75.00	75.00	0.30
Грузия	201.00	252.00	52.00
Венгрия	575.00	723.00	148.00
Латвия	165.00	160.00	5.00
Литва	138.80	188.00	49.00
Македония	8905.00	81.00	89.00
Молдова	111.58	215.00	104.00
Польша	1619.00	2247.00	628.00
Румыния	1098.00	2130.00	1032.00
Россия	10752.00	10251.00	501.00
Сербия и Черногория	211.00	384.00	173.00
Словацкая Республика	143.00	364.00	221.00
Словения	111.00	154.00	43.00
Украина	5031.00	3988.00	1043.00
<i>2-группа стран:</i>			
Албания	239.00	108.00	131.00
Азербайджан	985.00	160.00	825.00
Казахстан	182.00	462.00	645.00
Кыргызская Республика	843.00	340.00	503.00
Таджикистан	1596.00	999.00	597.00
Турция	11713.00	2799.00	8914.00
Туркменистан	933.00	365.00	568.00
Узбекистан	5630.00	2516.00	3114.00

Таблица 1. Тенденция изменения трудоспособного населения (15-64 летние индивиды) стран Восточной Европы и СНГ, 2005-2020 гг. (тыс. человек) **Источник:** Калькуляция специалистов Мирового Банка на основе данных МОТ.

Демографические тенденции свидетельствуют о том, что население трудоспособного возраста в странах Восточной Европы и западного ареала СНГ сократится в течение следующих 15 лет. Однако величина снижения будет скромной в Румынии, Украине, Македонии и Молдове. Согласно прогнозам Организации Объединенных Наций (ООН), в период с 2005 по 2020 год в регионе будет потеряно 458 000 человек трудоспособного возраста. (Worldbank. yili) В относительном выражении положительное воздействие на рынок труда трудоспособной части населения Восточной Европы в целом практически равно нулю, учитывая, что все население в регионе, по прогнозам, возрастет всего лишь на 1,2 млн. человек до 2020 года. Такой реалистичный прогноз неблагоприятен для рынка труда региона, учитывая, что предложение рабочей силы является ключевым фактором экономического роста. Следует отметить, что эти демографические прогнозы не включают каких-либо существенных положительных сдвигов в притоке внешних трудовых ресурсов.

Общий региональный демографический профиль СНГ маскирует большие различия между странами. Тенденции в численности трудоспособного населения колеблются от значительного увеличения, как в Узбекистане и других странах Центральной Азии, до крупных потерь в Российской Федерации и Украине. Процентное изменение доли населения трудоспособного возраста с 2005 по 2025 годы представлено на Рисунке 1. Тенденция численности населения трудоспособного возраста, показанная на данном рисунке, довольно тесно связана с классификацией стран, представленной на вышеприведенной Таблице.1.В

Узбекистане и Кыргызстане, Таджикистане, Турции, Туркменистане абсолютное и относительное население трудоспособного возраста будет равномерно расти до 2020 года. Практически все остальные страны будут испытывать снижение как в абсолютном, так и в относительном выражении. Исключением является Грузия, где, согласно прогнозам, численность населения трудоспособного возраста будет увеличиваться как доля от общей численности населения, хотя общая численность населения будет снижаться в абсолютном выражении. Среди стран, стареющих, прогнозы неоднозначны. Армения, Босния и Герцеговина, бывшая югославская Республика Македония и Молдова будут иметь очень мало изменений ни в их абсолютном, ни в относительном населении трудоспособного возраста. У Албании, Азербайджана и Казахстана будет некоторый рост численности населения трудоспособного возраста. Эти страны находятся в перекрестном периметре стран со стареющими и возрастающими молодыми трудовыми ресурсами, как видно на Рисунке 1.

Рисунок 1. Относительное и абсолютное изменения трудоспособного населения (15-64 летние индивиды) стран Восточной Европы и СНГ в период 2005-2025 гг (Worldbank. yili).

График 1. Относительное и абсолютное изменения трудоспособного населения (15-64 летние индивиды) стран Восточной Европы и СНГ в период 2005-2025 гг. [4]

Хотя в Узбекистане наблюдается рост численности населения трудоспособного возраста, увеличение уровня зависимости от старости будет одинаковым во всем регионе Центральной Азии. Точнее, число рабочих, выходящих на пенсию каждый год, будет равномерно расти. Тем не менее, нет никаких сомнений в том, что проблемы с предложением рабочей силы будут представлять собой серьезную проблему для рынка труда России, и масштабы этой проблемы будут значительными. Если стран, с увеличивающимся количеством молодых трудовых ресурсов, вывести из расчетов, потенциальное предложение рабочей силы в странах Восточной Европы и западного ареала СНГ, согласно прогнозам ООН и МОТ, сократится более чем на 22 миллиона в ближайшие 15 лет (Добрынин А.И. и др., 1999). Наибольшие проблемы могут возникнуть у тех стран, где большие темпы роста прогнозируются в показателях зависимости от старости, а доля пожилого населения на рынке труда в настоящее время составляет незначительную долю. Согласно вышеприведенным данным (Таблица .1), наибольшая проактивная иммиграционная политика требуется для Венгрии, БЮР Македонии, Польше и Словении, за которыми следуют Болгария, Хорватия, Сербия и Черногория и Турция.

Однако эта двухсторонняя классификация только частично раскрывает перспективы роста уровня занятости населения. Например, такие страны, как Литва и Украина, уже имеют относительно высокий уровень зависимости от старости, и поэтому может оказаться трудным справиться даже с умеренным увеличением этого коэффициента. Кроме того, странам, которые уже имеют высокий уровень участия в пожилых людях, может быть особенно оспорено увеличение темпов высоких иждивенцев, с которыми они уже сталкиваются (Чешская Республика и Эстония). Другой нюанс исходит из того, что в Узбекистане и сопредельных странах население переходит от более молодых людей (от 15 до 39 лет) к категории старшего поколения (от 40 до 64 лет). Учитывая, что участие рабочей силы в конечном итоге снижается в старшей возрастной группе, можно ожидать дополнительного давления на предложение рабочей силы в тех странах, где старение происходит среди населения трудоспособного возраста. Как видно на Таблице 1., большинство стран прогнозируют снижение в возрастной группе от 15 до 39 лет и увеличение их

возрастной группы от 40 до 64 лет. Это наглядно на примере Узбекистана и других стран Центральной Азии, за исключением Таджикистана, а также Азербайджана и Турции.

К 2020 году, по прогнозам Мирового Банка и МОТ, в Узбекистане растущая доля населения переходит в категорию трудовых ресурсов старшего возраста. Этот сценарий, скорее всего, будет оказывать дальнейшее влияние на предложение рабочей силы на внутреннем рынке и замедляет миграцию в другие страны, особенно, в Россию. Более того, определение трудоспособного возраста от 15 до 64 лет предполагает относительность прогнозов, хотя законодательство и пенсионные системы некоторых стран СНГ обычно допускают досрочный выход на пенсию. В этом плане реструктуризация рынка труда Узбекистана путем большего привлечения рабочей силы в промышленные сферы экономики не решает проблему старения рабочей силы. Более того, используя традиционное определение населения трудоспособного возраста, можно только в цифрах занижать эффект проблемы старения рабочей силы. Например, если население трудоспособного возраста определяется как число людей в возрасте от 15 до 60 лет, абсолютные и относительные показатели значительно уменьшаются по сравнению с прогнозами, использующими традиционное определение. Очевидно, что пересмотр законодательства, регулирующего трудовой возраст, является ключевым в определении конечного эффекта старения трудовых ресурсов на экономику труда.

В совокупности прогнозы показывают, что улучшение показателей участия различных возрастных групп человеческих ресурсов на рынке труда имеет смысл, особенно в странах, где эти показатели относительно низки. Широкомасштабные улучшения будут иметь большее значение, чем относительно большое увеличение в трудоспособного населения старшего возраста. В странах Восточной Европы и западного ареала СНГ активное привлечение иностранной рабочей силы будет иметь решающее значение. Однако, Узбекистану и соседним странам, которые имеют относительно большой трудовой потенциал, потребуется новая экономико-демографическая стратегия, нацеленная на сохранение баланса между спросом и предложением на национальных рынках труда, который может быть нарушен вследствие старения населения трудоспособного возраста.

Возрастной фактор производительности. Связь между возрастом и индивидуальной продуктивностью не столь бесспорна, как свидетельствуют некоторые исследования, (Ser, yili) хотя ряд других характеристик доказывает противоположное, утверждая, что нет существенных общих различий в работе старших и младших работников. На самом деле трудно установить абсолютную связь между изменением трудового возраста и продуктивностью, поскольку требования к навыкам и индивидуальные возможности настолько разнообразны, что такая взаимосвязь зависит от характера и сложности работы, уровня образования и состояния здоровья рабочего. Снижение производительности в пожилом возрасте, по-видимому, особенно сильно зависит от рабочих задач, в которых требуется решение проблем, обучение и скорость. Но на рабочих местах, где важны опыт и вербальные способности, более старые люди поддерживают относительно высокий уровень производительности.

Современные условия развития национального рынка труда порождают в уме дополнительные соображения. В частности, технологические и организационные инновации и экономический переход от производства к услугам приводят к изменению требований к работоспособности и навыкам трудовых ресурсов. В результате начала меняться масса различных факторов, определяющих индивидуальную производительность - физические способности, умственные способности, образование и опыт работы. Как эти изменения влияют на относительную производительность разных возрастных групп? С одной стороны, работники старшего возраста могут быть лучше, потому что физические способности становятся менее важными. С другой стороны, постоянно меняющийся характер трудовой деятельности означает, что способность воспринимать новую информацию становится все более важной, чем длительность трудового стажа.

В современных рыночных условиях Узбекистана критически важным элементом востребованности работников с традиционными навыками выступает то, как хорошо переобучаются или переквалифицируются они. Даже если внедрение высоких технологий не препятствует рабочим выполнять знакомые задания, снижение способности адаптироваться к изменяющимся условиям работы приводит к сокращению их продуктивного вклада с течением времени. Исследования отечественных ученых показывают, что обучение старших работников, возможно, должно проходить более медленными темпами, быть более тесно связанным с контекстом работы и включать самостоятельное обучение, а не формальное обучение в классе (Lam D. and Leibbrandt M., 2013).

Следует признать, что работодатели обычно не благосклонны к повышению производительности работников старшего возраста. Эмпирические изыскания зарубежных ученых подтверждают это. Так, Ч. Ремери и другие авторы считают, что чем выше доля работников старшего возраста в фирме, тем менее благосклонны работодатели к ним. Около 40% опрошенных работодателей указали, что они не считают вербовку пожилых работников целесообразной, даже когда сталкиваются с нехваткой персонала. Однако, любые негативные взгляды работодателей в странах со стареющим населением должны быть смягчены из-за демографической реальности (World Population Prospects, 2010).

Важным фактором при определении совокупного эффекта производительности трудовых ресурсов будет заменимость работников разного возраста. До сих пор, особенно в Узбекистане и других странах СНГ, эта дискуссия в значительной степени была сосредоточена на идее, что старшее поколение должно освободить место для молодежи. К сожалению, есть основания беспокоиться об этой взаимозаменяемости. Одно из них является структурным: работники старшего возраста сосредоточены в промышленных профессиях и крупных производственных предприятиях, тогда как новые рабочие места создаются в сектора услуг и небольших фирмах. Поэтому трудно сделать твердые выводы о взаимозаменяемости в условиях развития рынка труда в Узбекистане. Данный вопрос должен быть решен в тандеме с политикой в областях миграции, регулирование рынка труда, образования и пенсионной политикой. Наряду с Узбекистаном вопросы реформирования трудового рынка универсальны и актуальны и для стран других регионов, как это представлено на Таблице 2.

Группа стран	Приоритетные вопросы реформирования
Страны СНГ со средним уровнем дохода на душу населения, в т.ч. Узбекистан	<ul style="list-style-type: none"> - признание квалификации трудовых ресурсов и обеспечение социальной защиты, чтобы поддерживать внешние и внутри страновые миграционные процессы; - расширение правовых и иных возможностей для гибкой занятости; - создание условий для трудовых сделок, при которых рабочие могут договориться на повышение вознаграждения за труд или изменения его структуры; - устранение зависимости социальной защиты от статуса безработного; - пересмотр структуры источников занятости, особенно, госпредприятий, чтобы обеспечить занятость недобровольно уволенных индивидов.
Страны СНГ с низким уровнем дохода на душу населения	<ul style="list-style-type: none"> - регулирование рынка труда и улучшение системы реализации базовых стандартов занятости; - устранение зависимости социальной защиты от статуса безработного.
Страны Европы, входящие в ЕС	<ul style="list-style-type: none"> - признание квалификации трудовых ресурсов и обеспечение социальной защиты, чтобы поддерживать внешние и внутри страновые миграционные процессы; - либерализации законодательства по защите занятости с тем, чтобы поддерживать гибкую занятость; - содействовать адаптируемости зарплаты путем регулярной поддержки ее минимального уровня или дифференциации форм вознаграждения за труд; - способствование притоку рабочих сил в регионы с небольшим уровнем зарплаты путем создания условий для повышения доходов населения таких регионов; - гармонизация условий безработицы и нормативных правил получения пенсионных доходов с тем, чтобы повысить занятость трудовых ресурсов старшего возраста; - поддержка инициатив по повышению квалификации трудовых ресурсов старшего возраста.
Юго-восточные страны Европы, не входящие в ЕС	<ul style="list-style-type: none"> - признание квалификации трудовых ресурсов и обеспечение социальной защиты, чтобы поддерживать внешние и внутри страновые миграционные процессы; - снижение налога на доход, получаемого в виде зарплаты, особенно, за недорогогостоящий труд; - создание условий для трудовых сделок, при которых рабочие могут договориться на повышение вознаграждения за труд или изменения его структуры; - пересмотр структуры источников занятости, особенно, госпредприятий, чтобы обеспечить занятость недобровольно уволенных индивидов; - устранение зависимости социальной защиты от статуса безработного; - поддержка инициатив по повышению квалификации трудовых ресурсов старшего возраста.

Таблица 2. Вопросы реформирования рынков труда по группам стран. *Источник:* Калькуляция специалистов Мирового Банка на основе данных МОТ.

Рекомендации, предложенные выше, свидетельствуют о том, что во многих странах увеличение национального дохода за счет эффективного управления рынком труда может быть достигнуто и, в том числе, в Республике Узбекистан, как государству, относящемуся к группе стран СНГ со средним уровнем дохода на душу населения, при осуществлении реформ по указанным четырем аспектам. Между тем, межстрановый анализ, проведенный Всемирным банком, ОЭСР и другими международными

организациями, последовательно показывает, что более гибкие правила защиты занятости связаны с более высокими показателями использования человеческого капитала. В этой связи реформаторские усилия Президента и Правительства Республики Узбекистан оказывают положительное влияние на преобразование рынка труда. Ключевым инструментом государственной политики занятости населения, в частности, является система образования и профессиональной подготовки. В силу этого появляются все условия для эффективного функционирования рынка труда, который вознаграждает человеческий капитал и не дискриминирует трудовые ресурсы по возрастным и половым признакам, этнической принадлежности, социальному происхождению.

Рост численности рабочей силы. Быстрые демографические изменения последних шестидесяти лет привели к резким изменениям численности и состава населения трудоспособного возраста в мире. На Рисунке 6.1 показан размер популяции трудоспособного возраста, определяемый здесь в возрасте 15-64 лет - с 1950 по 2030 год, основанный на средних вариантах прогноза. Численность трудоспособного населения в мире утроилась с 1,5 млрд. в 1950 году до 4,8 млрд. в 2015 году и будет продолжать расти в ближайшие десятилетия, увеличившись до 5,4 млрд. в 2030 году (см. Таблица 6.1). Хотя добавление 700 миллионов человек трудоспособного возраста через 13 лет, звучит пугающе, важно отметить, что в мире было добавлено 1,3 миллиарда человек трудоспособного возраста в течение двадцати лет между 1990 и 2010 годами, увеличившись на 40%. Как видно на Рисунке 6.1, в 1980-х годах мировая численность трудовых увеличилась довольно быстрее, чем сегодня. Однако, с пикового роста в 2,2% в 1985 году темпы роста упадут до 0,7% в год в 2030 году.

	Год					Изменение (%)	
	2010	2015	2020	2025	2030	2010-2030	2010-2030
A. Мир, в целом	4,524.8	4,804.4	5,031.8	5,248.6	5,438.0	913.2	20.2%
B. Экономическиерегионы							
Болееразвитые	834.9	827.7	817.2	806.7	795.2	-39.7	-4.8%
Менееразвитые:							
Китай	970.5	995.8	988.9	981.3	960.1	-10.5	-1.1%
Индия	789.7	861.1	923.0	981.7	1,034.3	244.6	31.0%
Остальныестраны	1,459.7	1,581.1	1,690.2	1,790.3	1,879.6	419.9	28.8%
Страны 3-го мира	470.0	538.7	612.4	688.7	768.9	298.9	63.6%
C. Географическиерегионы							
Азия	2,805.4	2,982.4	3,106.2	3,218.1	3,299.9	494.5	17.6%
Европа	504.8	496.3	484.4	473.0	461.2	-43.5	-8.6%
ЛатинскаяАмерика	385.0	413.0	436.8	455.0	468.0	83.0	21.6%
СевернаяАмерика	231.3	236.1	240.0	242.5	244.8	13.5	5.8%
Страны Африки к югу от Сахары	465.8	533.8	611.7	697.9	793.3	327.5	70.3%
D. Возрастныегруппы							
15-24 летние	1,213.0	1,201.0	1,197.8	1,219.4	1,249.0	36.0	3.0%
25-44 летние	2,010.3	2,131.0	2,224.2	2,305.6	2,343.2	333.0	16.6%
45-64 летние	1,301.6	1,472.4	1,609.8	1,723.7	1,845.8	544.2	41.8%

Таблица 3. Изменение численности трудоспособного населения мира по регионам и группам, 2010-2030 гг. **Источник:** Калькуляция специалистов Мирового Банка на основе данных МОТ.

Как показано выше, разница в темпах и сроках снижения рождаемости и смертности привела к большому различию в темпах роста населения в разных регионах. Как показано, что темпы роста населения трудоспособного возраста также будут значительно различаться между богатыми и бедными странами. По прогнозам, население трудоспособного возраста в группе стран, классифицированных как «более развитые» на Рисунке 1. и Таблице .1, будет сокращатьсяпо 5% в год до 2030 года, в то время как население трудоспособного возраста в «наименее развитой» группе будет расти на 64%, с 470 миллионов в 2010 году до 769 миллионов в 2030 году. Три средние полосы на Рисунке 1 представляют собой «менее развитую минус наименее развитую» группу, причем Китай и Индия показаны отдельно. В совокупности эта группа будет продолжать расти, но будет выравниваться примерно в 2030 году. Численность трудоспособного населения Китая начала снижаться с 2015 года, тогда как численность рабочей силы Индии будет расти более чем на 1% в год до 2030 года, превзойдя Китай до прогнозируемого уровня в размере около 1 млрд. человек в 2025 году. Индия добавит 245 млн. человек своему населению трудоспособного возраста в период с 2010 по 2030 год; это означает примерно 1 млн. человек в месяц.

График 2. Изменение численности трудоспособного населения мира до 2030 года

Рассматривая разбивку по географическим регионам в группе С на Таблице 1, можно видеть, что население трудоспособного возраста в Азии достигнет 3,3 млрд. человек к 2030 году, что на 6% больше, чем прогнозы на 2020 год. За этот же период в Европе будет наблюдаться снижение численности населения трудоспособного возраста на 5%, что ниже трудоспособного населения Латинской Америки. Северная Америка будет иметь незначительный рост, увеличившись на 3,7% с 2015 по 2030 годы. Страны Африки к югу от Сахары отличаются быстрым ростом численности трудоспособного населения, увеличившись с 534 млн. в 2010 году до 793 млн. в 2030 году, т.е. на 49%. Страны этого региона вместе взятые добавляли 1,1 миллиона человек в месяц к населению трудоспособного возраста в 2010-2015 годах. Данный показатель будет составлять примерно 1,6 миллиона человек в месяц в 2025-2030 годах.

Компоненты роста рабочей силы. Для анализа будущего роста населения трудоспособного возраста, полезно разложить данный тренд на три компонента – увеличение рядов молодых работников, выход из состава трудоспособного населения в связи со старением и выход из-за смерти. На Рисунке 6.2 ниже показано это разложение для стран Африки к югу от Сахары, Азии и Латинской Америки и Карибского бассейна. На левых панелях показано ежегодное изменение численности населения трудоспособного возраста. Правые панели показывают годовые темпы роста. 2015 год указывается на каждой панели как точка для ретроспективного и перспективного отсчета.

В Африке к югу от Сахары численность молодых трудовых ресурсов в возрасте 15 лет составляло около 21 миллиона человека в 2015 году и возросло до 24,5 млн. чел в 2017 году. В свою очередь, 3 миллиона человек в возрасте 66 лет покинули ряды трудоспособного населения и 4 миллиона человека умерли. Таким образом, чистая рост трудовых ресурсов составил 17,5 миллионов человек в 2017 году. К 2030 году данный показатель возрастет до 21 миллиона в год за вычетом людей, вышедших из рядов рабочей силы. Верхняя правая панель показывает, что численность годовых участников регионального рынка труда составила 4,1% от рабочей силы в странах Африки к югу от Сахары в 2015 году, по сравнению с рекордным показателем в 4,4% в 1995 году. В то же время чистый рост составил около 2,7% в 2015 году, по сравнению с пиком в 2,9% в 1995 году. К 2030 году прогнозируется снижение до 2,6%.

Литература

- Biffi G., 1997. Migration, Labour Market and Regional Integration: The Role of the Education System / Migration, Free Trade and Regional Integration in Central and Eastern Europe. Published by CCET, OECD, WIFO. -Vienna: Schriftenreihe Europa des Bundeskanzleramtes.
- Белоцерковский В., 2006. Злокачественная конвергенция: Последняя стадия капитализма или человечества? // Свободная мысль. № 7/8. с. 134–140; Гафаров Б., 2011. Кривая Филлипса и становление рынка труда в России // Экономический журнал Высшей школы экономики. № 2. с. 155–176.

- Добрынин А.И. и др., 1999. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. с. 47; Коробкина М.А., 2015. К вопросу о технологиях в кадровом менеджменте. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, перспективы. / Сборник научных трудов. с. 80-95; Одегова Ю.Г. и Карташева Л.В. , 2012. Управление персоналом. Оценка эффективности. Москва.
- Lam D. and Leibbrandt M., 2013. Global Demographic Trends and Their Implications for Employment. Research paper. Cape Town: University of Cape Town. p. 28.
- World Population Prospects: 2010 Revision, Medium Variant.
- Центр экономических исследований, 2013 Высшее образование в Узбекистане: факторы, сдерживающие потенциал инновационного развития. www.cer.uz.
- The World Bank, 2017. Siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources. Калькуляция специалистов Мирового Банка на основе данных МОТ.
- The World Bank, 2017. Siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources.