

*Учебник для магистратуры*

В. И. Шкатулла  
В. В. Надвикова

# ТРУДОВОЕ ПРАВО

Часть 1



**Владимир Иванович Шкатулла**  
**Валентина Васильевна Надвикова**  
**Трудовое право. Часть 1**

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=43253731](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=43253731)*

*Трудовое право Учебник для магистратуры. В двух частях. Часть 1:  
ISBN 978-5-907100-87-9*

**Аннотация**

Учебник написан на основании ФГОС по направлению подготовки 030900 Юриспруденция (квалификация (степень) «магистр»), утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 14 декабря 2010 г. № 1763.

В учебнике впервые приводится более трех тысяч судебных решений. Предназначен для студентов магистратуры, обучающихся по направлению подготовки 030900. Учебник также может быть полезен для юрисконсультов, адвокатов, судей, специалистов по управлению персоналом.

*В формате a4.pdf сохранен издательский макет.*

# Содержание

Предисловие	4
Вступительная статья	10
Настоящее и будущее труда, в том числе и трудового права в первой половине XXI века	10
Оценка всемирным банком изменений характера труда в 2019 году в мире 7	13
Библиография	46
Решения проблем бедности и развития трудовой сферы в Египте	47
Идеи всемирного экономического форума, влияющие на сферу труда, высказанные в Давосе в 2019 году	50
Задания для самостоятельной работы	64
Глава 1. Проблемы общей части трудового права и пути их решения	65
§ 1. Предмет правового регулирования	65
§ 2. Метод правового регулирования трудовых отношений	104
§ 3. Система трудового права	108
§ 4. Функции трудового права	110
Конец ознакомительного фрагмента.	133

**Шкатулла В.И.,  
В.В. Надвикова**  
**Трудовое право Учебник  
для магистратуры. В  
двух частях. Часть 1**

**Предисловие**

Эйнштейн говорил: «Как это чудесно, когда тебе открывается единая природа комплекса явлений, которые при непосредственном чувственном восприятии кажутся совершенно независимыми друг от друга»<sup>1</sup>. Подготовка магистра отличается от подготовки бакалавра тем, что магистр должен представлять единую природу комплекса явлений, образованных сферой труда. Из чего он состоит? Во-первых, это знание и понимание всех общественных отношений, которые регулируют нормы права. Во-вторых, это все нормы права, эффективность каждой из них, особенности их выражения в статьях трудового кодекса. Правила поведения или нормы права называют то, что должно быть. Представление о факти-

---

<sup>1</sup> См.: *Зелиг К. Альберт Эйнштейн.* – М., 1964. – С. 45.

ческом состоянии сферы труда дают следующие источники: статистические данные; материалы проверок состояния законодательства, ежегодные доклады об осуществлении и эффективности федерального, регионального, муниципального надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и надзора в сфере социальной защиты населения; судебная практика; данные работодателей и профсоюзов. Кроме того, это материалы, полученные с помощью социологических исследований, осуществляемых в рамках социологии права. Эти исследования могут проводить и магистры. Отсутствие данных социологических исследований создает пробел в информации о трудовой сфере. При Федеральном собрании целесообразно создать институт социологии права, который бы и накапливал эту информацию.

Магистр по направлению подготовки 030900 Юриспруденция должен быть подготовлен к решению следующих профессиональных задач в соответствии с профильной направленностью магистерской программы и видами профессиональной деятельности:

- а) правотворческая деятельность: подготовка нормативных правовых актов;
- б) правоприменительная деятельность:
  - обоснование и принятие в пределах должностных обязанностей решений, а также совершение действий, связан-

ных с реализацией правовых норм,

- составление юридических документов;

в) правоохранительная деятельность:

- обеспечение законности, правопорядка, безопасности личности, общества и государства,

- охрана общественного порядка,

- защита частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности,

- предупреждение, пресечение, выявление, раскрытие и расследование правонарушений,

- защита прав и законных интересов граждан и юридических лиц;

г) экспертно-консультационная деятельность:

- оказание юридической помощи, консультирование по вопросам права,

- осуществление правовой экспертизы нормативных правовых актов;

д) организационно-управленческая деятельность:

- осуществление организационно-управленческих функций;

е) научно-исследовательская деятельность:

- проведение научных исследований по правовым проблемам,

- участие в проведении научных исследований в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;

ж) педагогическая деятельность:

- преподавание юридических дисциплин,
- осуществление правового воспитания.

Всем известно, что учебник – книга, содержащая систематическое изложение знаний в определенной области и используемая как в системе образования, так и для самостоятельного обучения. Представленный учебник содержит систематические сведения о состоянии трудовых отношений и включает 13 глав: 6 глав в первой части и 7 – во второй.

Для того чтобы освоить специальность «Трудовое право», необходимо изучить, как должны функционировать и развиваться трудовые отношения. Представление об этом дает изучение трудового законодательства на уровне бакалавриата. Это **первый уровень**<sup>2</sup> постижения трудового права. Он дает знание о том, каким должен быть правовой порядок в сфере труда<sup>3</sup>. Этих знаний недостаточно для того, чтобы стать полноценным специалистом в области трудового права. Для этого необходимо на **втором уровне** постижения трудового права в магистратуре изучить реальное состояние трудовых отношений и трудовых правоотношений, которые объективно (реально) отражают сферу труда. Эти знания можно получить, изучив судебную практику и практику

---

<sup>2</sup> Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И. Трудовое право: Учебник для бакалавров. – М.: Прометей, 2019. – 584 с.

<sup>3</sup> Приказ Министерства образования и науки РФ от 1 декабря 2016 г. № 1511 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата)». Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

правоприменения работодателями, государственными и муниципальными органами управления трудом<sup>4</sup>.

На **третьем уровне** изучения трудового права (в аспирантуре) необходимо решать конкретные задачи обеспечения функционирования и развития трудового права<sup>5</sup>.

На **четвертом уровне** изучения трудового права (в докторантуре) необходимо решать сущностные вопросы функционирования и развития трудового права.

Студенты при изучении курса по каждой теме должны познакомиться со всеми научными школами в области трудового права.

В каждой главе приводится список ученых, занимавшихся или занимающихся этой проблематикой. В учебнике невозможно перечислить взгляды, правовые позиции перечисленных авторов. Учебник является организатором самостоятельной работы студентов. По каждой главе студенты должны написать несколько эссе по следующим темам: сравнение позиций правовых школ по теме главы; сравнение правовых позиций разных авторов, указанных студенту преподавателем или выбранных им самостоятельно.

Анализируя судебную практику, правовые позиции судов, необходимо выполнить следующую работу:

1. Составить список всех статей, которые были нарушены.

---

<sup>4</sup> Там же.

<sup>5</sup> Специальность ВАК: 12.00.05. Трудовое право; право социального обеспечения.



2. Проанализировать статьи из списка в поисках дефекта нормы права: их цели и задачи, функции, структуру, качество записи прав и обязанностей, в том числе и однозначность используемых понятий.

3. Предложить меры, предотвращающие названные правонарушения.

4. Назвать все права, обязанности, которые были нарушены, и назвать причину нарушений.

Среди авторов учебника работа распределена следующим образом: В.И. Шкатулла – главы 1–9, В.В. Надвикова – главы 10–12, Н.С. Маркин – глава 13.

Курс трудового права может иметь как максимальное количество часов (100 часов общая часть и 220 часов особенная часть) так и сокращенный (8 часа общая часть и 24 часа особенная часть). Учебник позволят проводить три вида аудиторных занятий: лекции, практические занятия и дискуссии). В лекцию рекомендуется включать три части: теории перечисленных авторов на тему лекции; вторая часть состояние правоприменения; третья часть-судебная практика. Перечисляя теории авторов, обоснуйте почему и отчего помыслены эти идеи.

# Вступительная статья

## Настоящее и будущее труда, в том числе и трудового права в первой половине XXI века

*Сведи к необходимым всю жизнь, и человек  
сравнивается с животным.*

*Уильям Шекспир*

Многие социальные теории устанавливают, что главной, определяющей подсистемой системы «общество» является общественный труд. Общественные функции труда многообразны: 1) труд как способ удовлетворения человеческих потребностей (это первая и важнейшая функция труда, с которой начинается общественное бытие человека); 2) труд как созидатель общественного богатства (деятельность, посредством которой человек контролирует обмен веществ между собой и природой); 3) труд как творец общества и фактор общественного прогресса (труд лежит в основе всякого общественного развития); 4) труд как создатель человека (человек развивает и самого себя); 5) труд как сила, прокладывающая человечеству путь к свободе (свободотворческая функ-

ция труда, которая обеспечивает безграничное развитие человечества).

Потребность в труде является одной из основных потребностей человека наряду с потребностями в благах, знании и т. д. Потребность в труде как творческом акте выступает как способ самовыражения. Удовлетворение этой потребности – источник человеческого достоинства и высшей радости.

Развитие человека через его ограничение – особенность капиталистической системы труда. Ограниченная в своих проявлениях человекотворческая функция труда при капитализме реализуется таким образом, что в каждом из людей культивируется лишь часть заложенных в нем сущностных сил («частичный», «абстрактный индивид»). Капитализм порождает социальную мобильность индивидов. Содержание труда образуют два компонента: технико-организационное содержание труда и социально-экономическое содержание труда.

В первой половине XXI века происходят очередные изменения в сфере труда. Основными их причинами становятся роботизация рабочих мест. Рабочие места замещаются роботами с искусственным интеллектом. Роботизация является элементом четвертной индустриальной революции<sup>6</sup>. **Первой** индустриальной революцией стало повсеместное использование паровых машин. **Второй** индустриальной революцией стало широкое использование электричества. В

---

<sup>6</sup> Шваб Клаус. Четвертая промышленная революция. – М.: Эксмо, 2016.

последние десятилетия XX века началась **третья революция**, состоящая во внедрении компьютеров и информационных технологий. **Четвертая** индустриальная революция – это продолжение «цифровой» революции, новый ее этап, на котором техника начинает вытеснять человека из определенных видов деятельности.

Юристы, философы, экономисты, футурологи, социологи спорят о том, какими станут государство, семья, образование, труд, социальное обеспечение, человек в ближайшие десятилетия. Всем понятно, что изменения принимают революционный характер. Очевидно, что четвертая революция будет иметь как положительные, так и отрицательные последствия.

# Оценка всемирным банком изменений характера труда в 2019 году в мире <sup>7</sup>

## Предисловие

Сегодня, когда мировая экономика находится на подъеме, а бедность – на самом низком за обозримый период истории уровне, очень легко впасть в самоуспокоенность и упустить из виду тревожные вызовы. Среди самых серьезных из них – **будущее мира труда** – проблема, ставшая предметом рассмотрения в «Докладе о мировом развитии 2019». «Машины отберут у нас работу». Люди боятся этого не одну сотню лет – по крайней мере, с тех пор, как в начале XVIII века было переведено на промышленные рельсы ткачество; это позволило поднять производительность, но в то же время породило опасения, что тысячи работников окажутся на улице. Инновации и технический прогресс нарушили преж-

---

<sup>7</sup> Обзор. Всемирный банк, Вашингтон, округ Колумбия. Лицензия: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. Группа Всемирного банка, объединяющая 189 стран-членов, персонал из более чем 170 стран и представительства в более чем 130 местах, является уникальным глобальным партнерством: пять учреждений работают над устойчивыми решениями, которые сокращают бедность и способствуют общему процветанию в развивающихся странах.

ний порядок вещей, но тех, чье благосостояние от этого выросло, оказалось больше, чем проигравших. Однако сегодня, когда инновации внедряются все быстрее, а технологии влияют на все стороны нашей жизни, вновь нарастает ощущение неопределенности. Мы знаем, что **роботы** берут на себя выполнение тысяч рутинных операций и могут вытеснить множество низкоквалифицированных рабочих мест в развитых и развивающихся странах. Одновременно с этим передовые технологии открывают новые возможности, создавая условия для появления новых и преобразованных рабочих мест, наращивая производительность и повышая эффективность предоставления общественных услуг. Думая о масштабах проблем, которые предстоит решить, чтобы подготовиться к будущему миру труда, важно понимать, что многим из нынешних учеников начальных школ предстоит, когда они вырастут, работать по специальностям, которых сегодня даже не существует. Именно поэтому в Докладе подчеркивается основополагающая роль человеческого капитала в решении этой проблемы, которая по самой сути своей не допускает простых и прескриптивных (предписывающих) решений. Многие специальности уже сегодня требуют, а еще больше специальностей потребуют в ближайшем будущем комплекса особых навыков – владения технологиями, умения решать проблемы, критического мышления, равно как и навыков межличностного общения, таких как упорство, готовность к сотрудничеству и умение сопе-

реживать. Уходят в прошлое времена, когда десятилетиями можно было работать по одной и той же специальности или в одной и той же компании. В условиях «экономики свободного заработка» работникам на протяжении их трудовой жизни придется, по всей видимости, заниматься самыми разными «подработками», а это значит, что в течение всей жизни им придется учиться. Темпы внедрения инноваций будут и далее нарастать, и развивающимся странам для обеспечения своей конкурентоспособности в экономике будущего необходимо будет действовать быстро. Чтобы использовать преимущества новых технологий и смягчать наиболее острые из порождаемых ими проблем, придется «с ощущением совершенной неотложности» осуществлять инвестиции в своих граждан – прежде всего, в образование и здравоохранение, которые являются краеугольным камнем человеческого капитала. Но сегодня огромное число стран таких критически важных капиталовложений не осуществляют. Цель Проекта развития человеческого капитала – помочь исправить эту ситуацию. В Докладе подробно рассматривается новый **Индекс человеческого капитала**, который измеряет последствия пренебрежения инвестициями в человеческий капитал с точки зрения снижения производительности следующих поколений работников. Проведенный авторами доклада анализ показывает, что в странах с самыми низкими на данный момент уровнями инвестиций в человеческий капитал производительность работников будущего поколения будет

на треть или даже наполовину ниже, чем могла бы быть, если бы люди были совершенно здоровы и получали качественное образование.

Для адаптации к изменению характера труда также требуется переосмысление общественного договора. Миру необходимы новые способы инвестиций в людей и их защиты, каков бы ни был статус их занятости. При этом четверо из каждых пяти жителей развивающихся стран никогда не знали, что значит жить, имея социальную защиту. Учитывая, что два миллиарда человек уже работают в «неформальной экономике», не будучи защищенными ни стабильным заработком, ни социальными пособиями, ни благами образования, новые модели трудовой деятельности обостряют проблему, которая возникла задолго до последней волны технологических сдвигов. Доклад призывает правительства проявлять большую заботу о своих гражданах и обеспечить единый гарантированный минимальный уровень социальной защиты. Для этого потребуются провести надлежащие реформы, например, отменить необоснованные субсидии, повысить эффективность нормативного регулирования рынка труда и пересмотреть в глобальном масштабе политику в сфере налогообложения. **Инвестиции в человеческий капитал – это задача, которая должна решаться не только министрами здравоохранения и образования; она должна также стать высшим приоритетом для глав государств и министров финансов.** Проект развития челове-



ческого капитала познакомит разработчиков политики с реальным положением дел, а Индекс не позволит им игнорировать эти сведения. Доклад о мировом развитии за 2019 год уникален с точки зрения его транспарентности. Прозрачность является всеобъемлющей характеристикой. Она реализуется через выстраивание политик, процедур и выработку практик, которые позволяют гражданам иметь доступ к информации, которой распоряжается власть (общественная или организационная), возможность использования этой информации, обеспечивает ее понимание ими, и эта информация должна быть насыщена и контролируема. Для реализации целей прозрачности необходимо также, чтобы был выстроен механизм обратной связи от общества к власти. Впервые с 1978 года, когда Всемирный банк начал публиковать ДМР, в процессе работы над Докладом еженедельно выкладывали в Интернет его обновленный проект, чтобы общественность могла с ним ознакомиться. За семь с лишним месяцев авторы доклада получили тысячи замечаний и предложений от специалистов-практиков по проблемам развития, государственных должностных лиц, ученых и читателей со всего мира.

*Джим Ен Ким Президент Группа Всемирного банка*

В мировой истории еще не было периода, когда человечество не испытывало бы страха перед тем, куда его может завести способность придумывать нечто новое. В XIX веке Карл Маркс указывал, что «машина действует не только

как могущественный конкурент, постоянно готовый сделать наемного рабочего «избыточным». Она становится самым мощным боевым орудием для подавления стачек». Джон Мейнард Кейнс в 1930 году предупреждал о том, что технологии влекут за собой массовую безработицу. Вместе с тем инновации коренным образом изменили качество жизни. Растет ожидаемая продолжительность жизни, широкое распространение получают базовые услуги здравоохранения и образования, увеличиваются доходы большинства людей. По данным последнего обследования «Евробарометра», три четверти граждан Европейского Союза, который по образу жизни является мировой сверхдержавой, уверены, что для их рабочих мест новые технологии являются благом. Две трети утверждают, что новые технологии благотворно влияют на общество и еще больше улучшают качество жизни. Несмотря на этот оптимизм, тревоги по поводу будущего сохраняются. Жителей развитых стран беспокоит масштабное воздействие новых технологий на занятость. Они считают, что рост неравенства, усугубляющийся формированием «экономики свободного заработка» (в рамках которой организации заключают краткосрочные трудовые договоры с самостоятельно занятыми работниками), способствует неуклонному ухудшению условий труда. Однако, если учесть все факторы, можно заключить, что этот вызывающий беспокойство сценарий не имеет под собой оснований. Действительно, в некоторых развитых странах и странах со

средним уровнем дохода происходит сокращение рабочих мест в обрабатывающей промышленности вследствие автоматизации. Больше других рискуют оказаться не у дел работники, выполняющие типовые, поддающиеся «кодификации» трудовые операции. Однако современные технологии открывают возможности для создания новых рабочих мест, повышения производительности и оказания эффективных общественных услуг. Благодаря передовым технологиям в процессе внедрения инноваций возникают новые отрасли и новые специальности.

Участники опросов полагают, что новые технологии улучшают состояние экономики, настроения в обществе и качество жизни в Европе<sup>8</sup>.

Можно выделить некоторые отличительные черты нынешнего витка технического прогресса. Цифровые технологии позволяют компаниям быстро наращивать или сокращать масштабы своей деятельности, размывая границы компаний и бросая вызов прежним моделям производства. Новые бизнес-модели, такие как цифровые платформы, стремительно вырастают из новичков на местных рынках в гигантов мирового масштаба, зачастую располагая минимумом материальных активов или кадров. Появление этой новой формы производственной организации ставит вопросы

---

<sup>8</sup> Источник: авторский коллектив ДМР-2019 на основании данных Special Eurobarometer 460, "Attitudes towards the Impact of Digitization and Automation on Daily Life", Question 1, European Commission, 2017.

стратегического характера, касающиеся конфиденциальности, конкуренции и налогообложения. Виртуальный характер производственных активов ограничивает возможности правительств собирать государственные доходы. Благодаря торговым платформам небывало широкий круг людей как никогда быстро ощущает эффект новых технологий. Все, что нужно людям и компаниям для торговли товарами и услугами через онлайн-платформы, – это широкополосная связь. Такая модель «максимального масштаба при минимальной массе» открывает экономические возможности для миллионов людей, живущих за пределами промышленно развитых стран и даже промышленных районов. Изменение спроса на трудовые навыки касается и этих людей. В странах с развитой и формирующейся рыночной экономикой автоматизация повышает ценность когнитивных навыков высшего порядка. Чтобы максимально использовать эти вновь возникающие экономические возможности, необходимо, прежде всего, осуществлять инвестиции в человеческий капитал. На рынках труда все большее значение приобретают навыки трех типов: развитые когнитивные навыки, например, комплексного решения проблем, социально-поведенческие навыки, например работы в команде, и сочетания навыков, которые определяют способность к адаптации, например логическое мышление и уверенность в собственных силах. Для формирования таких навыков необходимы прочный фундамент в виде человеческого капитала и обу-

чение на протяжении всей жизни. Таким образом, закладываемый в раннем детстве фундамент в виде человеческого капитала приобретает еще более важное значение. Однако правительства развивающихся стран не считают развитие детей раннего возраста первоочередной задачей, а обучение в основной школе оказывает на человеческий капитал воздействие, далекое от оптимального. В этом исследовании впервые представлен разработанный Всемирным банком **новый Индекс человеческого капитала**, который демонстрирует взаимосвязь между инвестициями в здоровье и образование и производительностью будущих работников. Например, переход из 25-го в 75-й перцентиль Индекса обеспечивает дополнительный прирост экономики на 1,4 % ежегодно в течение 50 лет. Создание рабочих мест в официальном секторе экономики – это наиболее эффективная политика, соответствующая осуществляемой Международной организацией труда **Программе достойного труда** и позволяющая пользоваться преимуществами технического прогресса. Во многих развивающихся странах большинство работников по-прежнему заняты малопродуктивным трудом, зачастую в неформальном секторе, где новые технологии практически не используются. Дефицит качественных рабочих мест в частном секторе оставляет талантливой молодежи мало возможностей для того, чтобы заниматься оплачиваемым наемным трудом. Высококвалифицированные выпускники университетов составляют сегодня в странах Ближнего Во-

стока и Северной Африки почти **30 %** всех безработных. Расширение возможностей для обучения взрослых позволяет тем, кто давно закончил школу, приобрести новые навыки, соответствующие изменяющемуся спросу на рынке труда. Необходимы и инвестиции в инфраструктуру. Наиболее очевидны в этом плане инвестиции в обеспечение дешевого доступа в Интернет для тех жителей развивающихся стран, которые пока такого доступа не имеют. Не менее важны и инвестиции в дорожную, портовую и муниципальную инфраструктуру, необходимые компаниям, правительствам и людям для того, чтобы в полной мере использовать потенциал новых технологий. Адаптация к рабочим местам нового поколения требует социальной защиты. Восемь из каждых десяти жителей развивающихся стран не получают социальной помощи, а шесть из десяти трудятся в неформальном секторе и не обеспечены страхованием. Даже в развитых странах модель страхования на основе отчислений от заработной платы все чаще ставится под вопрос формами трудовых отношений, выходящими за рамки типовых трудовых договоров. Что же представляют собой некоторые новые способы защиты людей? Один из вариантов – это установление достаточного для общества минимального уровня социальной защиты, позволяющего человеку получать помощь независимо от статуса занятости. Такой моделью, предусматривающей как обязательное, так и добровольное социальное страхование, можно охватить гораздо больше людей. Эффективность

системы социальной защиты можно повысить, расширив ее общий охват с тем, чтобы под него попадали прежде всего те члены общества, которые нуждаются в этом в наибольшей степени. Шагом в правильном направлении стала бы оплата труда общинных санитарных работников за счет средств госбюджета. Еще одна возможность – это безусловный базовый доход, однако этот подход еще не прошел проверки практикой, а для бюджетов стран с формирующейся рыночной экономикой он за пределами дорог. Повышение эффективности систем социальной защиты и социального страхования облегчит бремя управления рисками, возлагаемое на нормативное регулирование трудовых отношений. По мере повышения защищенности людей с помощью таких систем в необходимых случаях можно было бы придать более сбалансированный характер регулированию рынка труда, с тем чтобы упростить переход с одной работы на другую.

Чтобы общество могло с выгодой для себя пользоваться возможностями, которые открывают новые технологии, ему необходим новый общественный договор, центральными элементами которого стали бы увеличение инвестиций в человеческий капитал и постепенно расширяющаяся универсальная система социальной защиты. Вместе с тем для социальной интеграции необходимы возможности для бюджетного маневра, а многие развивающиеся страны, для которых характерны недостаточная налогооблагаемая база, масштабный неформальный сектор экономики и неэффектив-

ное управление, испытывают дефицит средств. При этом существует немало возможностей для улучшения ситуации, например, за счет более эффективного взимания налогов на имущество в городах или введения акцизов на сахар и табак. Последние, помимо всего прочего, обернутся прямыми выгодами для здоровья. Другими возможными источниками финансирования являются взимание косвенных налогов, реформирование систем субсидий и сокращение масштабов уклонения международных корпораций и, прежде всего, новых платформенных компаний, от налогообложения. На деле сложившаяся в глобальном масштабе традиционная структура налогообложения предоставляет многонациональным корпорациям возможности для уменьшения налоговой базы и выведения прибыли из-под налогов, т. е. некоторые компании направляют больше прибыли в дочерние структуры, находящиеся в странах с нулевой или низкой ставкой налогообложения, независимо от того, насколько незначителен масштаб ведущейся там коммерческой деятельности. По некоторым оценкам, 50 % полученных за границей совокупных доходов межнациональных компаний декларируется в странах, где эффективная налоговая ставка составляет менее 5 %. Страны с формирующейся рыночной экономикой находятся на гребне технологического сдвига, изменяющего характер труда.

Что бы ни принесло с собой будущее, **инвестиции в человеческий капитал – это беспроигрышная политика,**



**которая готовит людей к решению проблем, с которыми им предстоит столкнуться.**

*Изменения в характере труда* . В дискуссии об изменении характера труда упор делается на несколько положений общего порядка. Однако лишь некоторые из них верны применительно к странам с формирующейся рыночной экономикой.

**Во-первых,** новые технологии размывают границы компаний, подтверждением чему служит быстрое развитие торговых платформ. Используя цифровые технологии, предприниматели создают глобальные платформенные компании, производственные процессы в которых отличаются от традиционных, предполагающих ввод ресурсов «на входе» и получение готовой продукции «на выходе». Платформенные компании часто генерируют стоимость за счет создания эффекта сети, соединяющей между собой клиентов, производителей и поставщиков, а также упрощения взаимодействия в рамках модели с множеством граней. Цифровые платформы расширяют масштабы своей деятельности быстрее и с меньшими затратами, нежели традиционные компании. ИКЕА – шведская компания, созданная в 1943 году, – на протяжении первых 30 лет работала исключительно на отечественном рынке и лишь затем начала свое продвижение в Европу. Более 70 лет спустя ее общемировая годовая выручка достигла 42 млрд долл. США. А китайскому конгломерату Alibaba удалось, опираясь на цифровые технологии, за два

года довести количество своих клиентов до 1 млн, а за 15 лет – объединить на своей платформе свыше 9 млн торговцев, ведущих бизнес через Интернет, и довести годовой оборот до 700 млрд долл. США. Между тем «платформенные» компании, такие как Flipkart в Индии и Jumia в Нигерии, находятся на подъеме во всех странах. Однако с развитием интегрированных виртуальных торговых платформ возникают вопросы стратегического характера глобального масштаба, касающиеся конфиденциальности, конкуренции и налогообложения.

**Во-вторых,** новые технологии преобразуют набор навыков, необходимых для работы. Снижается спрос на менее квалифицированных работников, функции которых можно перепоручить машинам. В то же время растет спрос на развитые когнитивные, социально-поведенческие навыки, а также на сочетания навыков, предопределяющих способность к адаптации. Эта тенденция, уже очевидная в развитых странах, начинает проявляться и в некоторых развивающихся странах. Так, например, в Боливии доля занятых высококвалифицированным трудом выросла с 2000 по 2014 год на 8 процентных пунктов. В Эфиопии этот показатель вырос на 13 процентных пунктов. Об этих изменениях свидетельствует не только замещение старых рабочих мест новыми, но и появление новых требований к профессиональной квалификации для работы по существующим специальностям.

**В-третьих,** картина роботов, вытесняющих людей с ра-

бочих мест, удручает. Вместе с тем угроза, которую новые технологии представляют для рабочих мест, преувеличена – история уже не раз преподносила этот урок. Данные об общемировой занятости в промышленности попросту не подтверждают этих опасений. Количество рабочих мест в промышленности в развитых странах сократилось, однако развитие промышленного сектора в Восточной Азии более чем восполнило такое сокращение. Сокращение в последние два десятилетия занятости в промышленности во многих странах с высоким уровнем дохода – это тщательно изученная тенденция. Так, к числу стран, в которых уровень занятости в промышленности снизился по сравнению с 1991 годом на 10 и более процентов, относятся Испания, Португалия и Сингапур. Это изменение отражает переход от занятости в промышленности к занятости в сфере услуг. В других регионах мира, напротив, показатели занятости в промышленности, прежде всего обрабатывающей, остаются стабильными. В странах с низким уровнем дохода доля экономически активного населения, занятого в промышленности, в период с 1991 по 2017 год оставалась неизменной, составляя около 10 %. Стабильной оставалась и ситуация в странах с уровнем дохода выше среднего – здесь этот показатель составляет около 23 %. В странах с уровнем дохода ниже среднего в тот же период наблюдался рост доли экономически активного населения, занятого в промышленности, – с 16 % в 1991 году до 19 % в 2017 году. Этот рост может быть связан с од-

новременным воздействием двух факторов – открытой торговли и повышения доходов, благодаря которым увеличивается спрос на товары, услуги и технологии. В некоторых развивающихся странах доля занятости в промышленном секторе растет. Например, во Вьетнаме этот показатель вырос с 9 % в 1991 году до 25 % в 2017 году. В Лаосской Народно-Демократической Республике доля занятых в промышленном секторе за тот же период выросла с 3 до 10 %. Эти страны повысили качество своего человеческого капитала и вывели на рынок труда высококвалифицированную молодежь, которая наряду с применением новых технологий модернизирует промышленное производство.

Доля занятых в промышленности снижается на Западе и повышается на Востоке, однако общая численность рабочей силы во всем мире растет.

В результате показатели занятости в промышленном секторе в Восточной Азии продолжают расти, тогда как в других развивающихся странах они остаются стабильными. Рост спроса на промышленные изделия и, соответственно, на труд в промышленном секторе, определяется двумя факторами. С одной стороны, удешевление транспортного сообщения и связи влечет за собой рост объемов капиталоемкого экспорта из развитых стран и трудоинтенсивного экспорта из стран с формирующейся рыночной экономикой. С другой стороны, рост доходов ведет к увеличению потребления существующих продуктов и спроса на новые.

**В-четвертых,** во многих развивающихся странах большое число работников по-прежнему занято малопроизводительным трудом, зачастую в компаниях неформального сектора, доступ которых к новым технологиям невысок. Показатели неформальной занятости в последние два десятилетия остаются высокими, несмотря на улучшение нормативно-правовых условий для ведения бизнеса. Так, доля работников, занятых в неформальном секторе, достигает в некоторых странах с формирующейся рыночной экономикой 90 %. В целом в этих странах в неформальном секторе экономики занято примерно две трети рабочей силы. Показатели неформальной занятости остаются на удивление стабильными, несмотря на рост экономики и изменение характера труда. Так, например, в Перу, несмотря на все внимание, уделяемое этой проблеме, в течение последних 30 лет уровень неформальной занятости оставался постоянным, составляя примерно 75 %. В странах Африки к югу от Сахары показатель неформальной занятости в период с 2000 по 2016 год составлял в среднем примерно 75 % от общего количества работающих. В Южной Азии он повысился с в среднем 50 % в 2000-е годы до 60 % в 2010–2016 годах. Неформальная занятость и отсутствие социальной защиты работников остаются наиболее острыми проблемами в странах с формирующейся рыночной экономикой.

**В-пятых,** технологии и, в частности, социальные сети, влияют во многих странах на восприятие усиливающегося

неравенства. Люди всегда стремились повышать качество своей жизни и участвовать в экономическом росте, свидетелями которого они являются. Возможность соприкоснуться благодаря социальным сетям и другим цифровым средствам связи с разными, зачастую принципиально различными стилями жизни и возможностями только усиливает это чувство. Там, где устремления сочетаются с возможностями, налицо благоприятные условия для устойчивого экономического роста в интересах всех слоев населения. Но в условиях неравенства возможностей или несоответствия существующих рабочих мест приобретенным навыкам следствием разочарования могут стать миграция или фрагментация общества. Кризисные ситуации с беженцами в Европе, бегущие от войны мигранты из Сирийской Арабской Республики и «арабская весна» – все это очевидные проявления такого восприятия. Вместе с тем это восприятие не подтверждается данными о неравенстве доходов в развивающихся странах. Уровень неравенства в большинстве стран с формирующейся рыночной экономикой за последнее десятилетие снизился или оставался неизменным. **В период с 2007 по 2015 год в 37 из 41 такой страны уровень неравенства, измеряемый коэффициентом Джини, снизился или не претерпел изменений.** Уровень неравенства вырос в четырех странах с формирующейся рыночной экономикой – Армении, Болгарии, Камеруне и Турции. В Российской Федерации в период с 2007 по 2015 год коэффициент

Джини, измеряющий уровень неравенства, снизился с 42 до 38. С 2008 по 2015 год доля дохода самых состоятельных 10 % населения (определяемых по доходу до вычета налогов) снизилась с 52 до 46 %. За тот же период выросла доля занятости в небольших компаниях, в результате чего в них повысился и уровень заработной платы по сравнению с аналогичным показателем для более крупных компаний. Но тому факту, что уровень неравенства доходов, вопреки ощущениям, не растет, не приходится особенно радоваться, тем более, если учесть, что 2 млрд человек по всему миру заняты в неформальном секторе экономики, где столь многие лишены какой-либо защиты. В странах с низким уровнем дохода социальное страхование практически отсутствует, и даже в странах с уровнем дохода выше среднего им охвачены лишь 28 % беднейших жителей.

Что могут предпринять правительства? Анализ позволил выявить следующие возможные направления деятельности правительств:

- осуществлять инвестиции в человеческий капитал, прежде всего в обучение детей дошкольного возраста, чтобы сформировать у них в дополнение к основным когнитивные и социально-поведенческие навыки более высокого порядка;
- повышать эффективность социальной защиты. Решить эту проблему позволит установление гарантированного минимального уровня надежной социальной защиты и укрепление системы социального страхования, дополненное ре-

формой нормативной базы рынка труда в некоторых странах с формирующейся рыночной экономикой;

- выделять бюджетные средства на государственное финансирование наращивания человеческого капитала и укрепления социальной защиты. Налоги на имущество в больших городах, акцизы на сахар и табак, налоги на выбросы углерода – это лишь некоторые возможности повышения государственных доходов. Еще одна такая возможность – искоренить схемы ухода от налогов, которые многие компании используют для повышения своей прибыли. Правительства могут оптимизировать свою налоговую политику и повысить качество налогового администрирования, чтобы повысить доходы, не прибегая к повышению ставок налогообложения. Наиболее значимые инвестиции, которые люди, компании и правительства могут осуществить в условиях изменения характера труда, – это инвестиции в наращивание человеческого капитала. Для экономического выживания необходим базовый уровень человеческого капитала, в том числе навыки грамотности и счета. Повышение роли новых технологий в жизни и предпринимательской деятельности означает, что любой труд (в том числе и низкоквалифицированный) требует когнитивных навыков более высокого порядка. Роль человеческого капитала повышается и за счет роста спроса на социально-поведенческие навыки. Работников тех профессий, в основе которых лежит межличностное общение, не так-то просто заменить машинами. Однако, чтобы преуспеть в та-



кой работе, необходимо обладать прочными социально-поведенческими навыками, которые приобретаются человеком в раннем возрасте и совершенствуются на протяжении всей его жизни. Человеческий капитал важен, потому что в настоящее время способность к адаптации растет в цене. Решения этой проблемы существуют. Например, чтобы подготовиться к изменению характера труда, страны должны резко нарастить инвестиции в развитие детей дошкольного возраста. Это один из самых эффективных способов формирования ценных навыков, которые будут востребованы в будущем на рынках труда. Страны могут также наращивать человеческий капитал, добиваясь, чтобы обучение в школе было результативным. Существенная корректировка навыков в соответствии с запросами, предъявляемыми изменяющимся характером труда, может, по всей видимости, осуществляться и за рамками обязательного обучения и официальной занятости. Страны могут, например, более эффективно использовать высшее и среднее специальное образование и профессиональную переподготовку взрослых. Одной из причин, по которым правительства не инвестируют средства в человеческий капитал, является отсутствие политических стимулов. В открытом доступе редко можно увидеть данные, свидетельствующие о том, что системы здравоохранения и образования создают человеческий капитал. Этот дефицит данных препятствует поиску эффективных решений, ослабляет стремление к исправлению ситуации и под-

рывает способность граждан добиваться подотчетности властей. Проект Всемирного банка по развитию человеческого капитала, описание которого приводится в этом Докладе, разработан с целью восполнения недостатка политических стимулов и создания побудительных мотивов для инвестиций в человеческий капитал. Системы социальной помощи и социального страхования также нуждаются в адаптации в условиях изменения характера труда. Концепция поступательного обеспечения универсального охвата могла бы стать руководящим принципом для включения в систему социального страхования большего числа людей, особенно занятых в неформальном секторе экономики. После создания прочной системы социальной защиты гибкое регулирование трудовых отношений облегчает переход с одной работы на другую. Нынешний общественный договор нарушен в большинстве стран с формирующейся рыночной экономикой и представляется все более устаревающим в некоторых развитых странах. В новом общественном договоре необходимо предусмотреть инвестиции в человеческий капитал, которые давали бы людям больше возможностей найти более достойную работу. Это улучшит перспективы будущей занятости для сегодняшних новорожденных или школьников. Каким образом правительства могут привлечь дополнительные средства, необходимые для инвестиций в человеческий капитал и продвижения к социальной интеграции? Доля налоговых поступлений в бюджетах стран с низким уровнем

дохода в два раза меньше, чем в странах с высоким уровнем дохода. Инвестиции в человеческий капитал, базовую социальную защиту (включая услуги общинных санитарных работников в некоторых развивающихся странах) и создание производственных возможностей для молодежи могут обойтись бюджету примерно в 6–8 % валового внутреннего продукта (ВВП). Это амбициозная цель. Вместе с тем повышение налоговых поступлений должно происходить одновременно с повышением эффективности предоставления общественных услуг. Если этого не произойдет, то повышение налоговых ставок будет только усиливать общественное недовольство. По всей вероятности, большую часть необходимых бюджетных средств обеспечат совершенствование налогового администрирования и изменения в политике, касающиеся прежде всего налога на добавленную стоимость и расширения налоговой базы.

Страны Африки к югу от Сахары могли бы получать дополнительные доходы, эквивалентные в среднем 3–5 % своего ВВП, проведя реформы, направленные на повышение эффективности их нынешних систем налогообложения. Дополнительные доходы могут дать отмена налоговых льгот и переход на единую ставку налога на добавленную стоимость. В Коста-Рике и Уругвае такие доходы могут превысить 3 % ВВП. Для финансирования человеческого капитала могут использоваться также другие налоги и накопления. Саудовская Аравия ввела в 2017 году акцизы: 50 % на газированные

напитки и 100 % на энергетические напитки, табак и табачные изделия. По некоторым оценкам, эффективная национальная политика тарификации выбросов углерода могла бы принести Исламской Республике Иран, Китаю, России и Саудовской Аравии доход в размере более 6 % их ВВП. Налогообложение недвижимости позволило бы странам со средним уровнем дохода получать дополнительно 3 %, а бедным странам – 1 % от их ВВП. Необходимо также вести борьбу с применяемыми компаниями и физическими лицами старыми как мир схемами минимизации налогов и уклонения от их уплаты. Четыре из каждых пяти компаний, входящих в список 500 крупнейших промышленных компаний журнала «Fortune», имеют по одной и более дочерних компаний в странах, где, как принято считать, существуют льготные режимы налогообложения для корпораций – часто такие страны называют «налоговыми гаванями». В результате, по некоторым оценкам, ежегодно правительства стран мира недополучают от 100 до 240 млрд долл. США в год, что эквивалентно 4–10 % от общемирового объема налоговых доходов, получаемых в результате налогообложения прибыли корпораций. Все более активный переход бизнеса в цифровой формат создает еще больше возможностей для уклонения от уплаты налогов. Получение дохода от активов новых видов, например, пользовательских данных, еще больше затрудняет понимание того, каким образом или где создается подлежащая налогообложению стоимость. **В первой главе**

**Доклада** рассматривается вопрос о влиянии новых технологий на рабочие места. В некоторых отраслях роботы приходят на смену людям. В других роботы повышают производительность труда работников. А в третьей группе отраслей новые технологии создают рабочие места, поскольку формируют спрос на новые товары и услуги. Такие разнородные последствия внедрения новых технологий делают практически бесполезными экономические прогнозы утраты рабочих мест под воздействием новых технологий. Прогнозы представляют в гипертрофированном виде последствия распространения новых технологий и подстегивают страхи, особенно те, которые испытывают работники со средним уровнем квалификации, занятые рутинным трудом.

Вместе с тем новые технологии изменяют требования к навыкам. С 2001 года доля работающих по специальностям, в которых важную роль играют когнитивные и социально-поведенческие навыки, не связанные с рутинным трудом, выросла в странах с формирующейся рыночной экономикой с 19 до 23 %, а в развитых странах – с 33 до 41 %. Кроме того, в этих странах такие навыки и сочетания разных типов навыков начинают приносить больший доход. Однако появление новых отраслей или задач в противовес упадку традиционных отраслей и рутинных видов труда по мере удешевления технологий будет определяться темпами внедрения инноваций. Пока же на выбор компаний автоматизировать производство или уйти на другие рынки будет влиять то, останется

ли стоимость труда в странах с формирующейся рыночной экономикой низкой в сравнении с капиталом.

**В Главе 1 доклада** сформулирована модель изменения характера труда. Одна из отличительных черт нынешней волны технического прогресса заключается в повышении проницаемости границ компаний и ускорении процесса формирования компаний-«суперзвезд». Такие компании оказывают благотворное воздействие на спрос на рабочую силу благодаря увеличению объемов производства и занятости. Они также выступают в качестве крупных интеграционных площадок для молодых инновационных компаний, что зачастую выгодно для небольших предприятий, поскольку дает им выход на более крупные рынки. Однако крупные компании, особенно работающие в цифровой экономике, являются и источником риска. Нормативное регулирование часто запаздывает с решением проблем, создаваемых предприятиями новых типов, работающими в цифровой экономике. Системы антимонопольного регулирования должны также адаптироваться к влиянию, которое эффект сети оказывает на конкуренцию. Во многих отношениях более не выполняют свои задачи и системы налогообложения.

**В Главе 2 доклада** анализируется, как технический прогресс влияет на характер компаний. На уровне экономики в целом наблюдается позитивная корреляция между состоянием человеческого капитала и общим уровнем внедрения передовых технологий. Компании с более высокой долей

образованных сотрудников успешнее внедряют инновации. Люди с более весомым человеческим капиталом получают более существенные экономические выгоды от новых технологий. Напротив, там, где технологические прорывы происходят на фоне недостаточности человеческого капитала, существующий общественный порядок может быть подорван.

**В Главе 3 доклада** анализируется взаимосвязь между накоплением человеческого капитала и будущим мира труда и более подробно рассматривается вопрос о том, почему правительствам необходимо осуществлять инвестиции в человеческий капитал и почему они часто этого не делают. В Главе 3 также представлен новый проект Всемирного банка – Проект развития человеческого капитала. Чтобы повысить эффективность разработки и осуществления политики, требуется иметь больше информации и более точно измерять базовый человеческий капитал – даже там, где наблюдается полная готовность инвестировать в него. Проект состоит из трех компонентов:

- глобального стандарта для сопоставления – Индекса человеческого капитала;
- программы измерений и исследований для сбора информации, необходимой для принятия мер политики;
- программы поддержки страновых стратегий ускоренного привлечения инвестиций в человеческий капитал. Индекс позволяет измерить объем человеческого капитала, который родившийся в 2018 году ребенок может рассчитывать

накопить к моменту окончания средней школы, с поправкой на риск, связанный с ненадлежащим качеством здравоохранения и образования в этом же году в стране, где он родился. Иными словами, Индекс измеряет производительность следующего поколения работников в сравнении с эталонным уровнем полного образования и полноценного здоровья. Так, например, во многих системах образования год обучения в школе обеспечивает получение лишь доли возможного объема знаний. В **Главе 3** доклада представлены сопоставления по 157 странам мира.

Обновление и адаптация навыков – это непрерывный процесс, частично происходящий за пределами системы обязательного образования и официальной занятости. Но где именно? Отвечая на этот вопрос, авторы рассматривают в **Главе 4 доклада** три этапа, на которых люди приобретают конкретные навыки, востребованные изменяющимся характером труда, – раннее детство, высшее и среднее специальное образование и обучение взрослых вне рамок их профессиональной деятельности. Инвестиции в детей в раннем возрасте, в том числе в питание, охрану здоровья, защиту и образование, закладывают прочные основы для приобретения в будущем когнитивных и социально-поведенческих навыков более высокого порядка. Еще в дородовой период и вплоть до достижения ребенком 5-летнего возраста его мозг в наибольшей степени готов учиться на опыте. Те, кто приобрел такие навыки в раннем детстве, в дальнейшей жизни



ни оказываются более устойчивыми к возможным потрясениям. Высшее и среднее специальное образование дает человеку еще одну возможность приобрести общие когнитивные навыки более высокого порядка, такие как навыки комплексного решения проблем, критическое мышление и развитые коммуникативные навыки: они играют важную роль в условиях изменения характера труда, но не могут быть получены только в школе. Что касается нынешнего контингента работников, особенно тех из них, кто не имеет возможности вернуться в школу или вуз, то переподготовка и повышение квалификации тех, кто не учится и не работает в официальном секторе, должны стать составной частью мер по противодействию дестабилизации рынка труда, вызванной внедрением новых технологий. Но лишь в редких случаях программы обучения взрослых правильно подходят к решению этой проблемы. Взрослые люди сталкиваются с рядом сложностей, которые снижают эффективность традиционных подходов к обучению. Здесь необходимы более точный анализ и оценка предназначенных для взрослых программ обучения наряду с повышением качества разработки и осуществления этих программ. В **Главе 4 доклада** эта проблема рассматривается более подробно. Трудовая деятельность является следующим после школы этапом приобретения человеческого капитала.

В **Главе 5 доклада** дается оценка того, насколько успешно страны формируют человеческий капитал в процессе тру-

довой деятельности. В развитых странах труд дает бóльшую отдачу, нежели в странах с формирующейся рыночной экономикой. В такой стране работнику с большей долей вероятности, нежели работнику в стране с развитой экономикой, придется заниматься ручным трудом, связанным в значительной степени с физическими нагрузками. Каждый последующий год работы по профессии, связанной с умственным трудом, повышает заработную плату на 3 %, тогда как для профессий, связанных с физическим трудом, этот показатель составляет 2 %. Трудовая деятельность предоставляет возможность постоянного приобретения новых навыков по окончании школы, однако в странах с формирующейся рыночной экономикой такие возможности довольно редки. Правительства могут повышать отдачу от трудовой деятельности, создавая в официальном секторе рабочие места для бедных. Для этого они могут обеспечивать благоприятные условия для ведения бизнеса, вкладывать средства в обучение взрослых людей навыкам предпринимательства и расширять доступ к технологиям. Для женщин отдача от трудовой деятельности оказывается значительно более низкой, чем для мужчин, – иными словами, в процессе работы женщины приобретают значительно меньше человеческого капитала, чем мужчины. Для преодоления этого разрыва правительства могут попытаться снять ограничения на виды трудовой деятельности, доступные для женщин, и упразднить нормы, ограничивающие права собственности для жен-

щин. Работники в сельских районах сталкиваются с аналогичными проблемами, когда встает вопрос о накоплении человеческого капитала по окончании школы. В некоторой степени повысить отдачу от труда можно, перемещая рабочие места из деревень в города. Однако и в сельских районах есть возможность использования новых технологий для наращивания отдачи от трудовой деятельности путем повышения производительности сельского хозяйства. Неопределенность на рынках труда ставит на повестку дня вопрос о повышении эффективности социальной защиты. Этот вопрос рассматривается в **главе 6 доклада**. Традиционные меры социальной защиты, опирающиеся на модель постоянного оплачиваемого наемного труда, четкие определения работодателя и работника и фиксированный возраст выхода на пенсию постепенно устаревают. В развивающихся странах, где занятость в неформальном секторе является нормой, эта модель по-прежнему является недостижимым идеалом. Дополнением к мерам социальной помощи должно выступать страхование, которое не должно полностью определяться фактом работы по найму в официальном секторе. Цель такого подхода заключается в расширении охвата при приоритетном **внимании к нуждам беднейших слоев населения**. По мере повышения защищенности людей благодаря совершенствованию систем социальной защиты и страхования в необходимых случаях можно было бы придавать более сбалансированный характер регулированию рынка труда, чтобы упро-

ститъ переход с одной работы на другую. Изменение характера труда в сочетании с возрастающими чаяниями людей ставит во главу угла задачу усиления социальной интеграции. Для этого центральным элементом общественного договора должно стать обеспечение равных возможностей.

В Главе 7 доклада рассматриваются возможные составные элементы общественного договора, к числу которых относятся инвестиции в человеческий капитал уже на самом раннем этапе жизни человека, налогообложение компаний, развитие систем социальной защиты и расширение возможностей для производительной занятости молодежи. Для обеспечения социальной интеграции правительствам некоторых стран с формирующейся рыночной экономикой потребуется изыскивать средства для повышения доходов. В главе 7 показано, каким образом правительства могут обеспечивать бюджетное финансирование, привлекая дополнительные средства как из уже существующих, так и из новых источников. К числу возможных источников финансирования относится введение налогов на добавленную стоимость, акцизов и налогов на выбросы углерода, уравнивание платформенных компаний по уровню налогообложения с прочими компаниями и пересмотр энергетических субсидий<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Авторский коллектив ДМР-2019 работал под руководством Симеона Дянкова и Федерики Салиола. В основную группу специалистов входили Чиро Авитабиле, Жун Чжэнь, Давида Коннон, Ана Паула Кусолито, Роберта Гатти, Уго Джентилини, Асиф Мохам Ислам, Аарт Краай, Шветлина Сабарвал, Индира Ванесса Сантос, Дэвид Шеррок, Консуэло Хурадо Тан и Ючэн Чжэн. Рекомендации ав-

---

торскому коллективу давали бывший Главный экономист Пол Роумер, старший директор Департамента глобальной практики в области социальной защиты и занятости Михал Рутковски и исполняющий обязанности Главного экономиста Шантаянан Девараджан.

# Библиография

1. *Braithwaite, John, and Peter Drahos*. 2000. *Global Business Regulation*. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.
2. *Brockmeyer, Anne, Maha Khatrouch, and Gaël Raballand*. 2015. "Public Sector Size and Performance Management: A Case-Study of Post-revolution Tunisia." Policy Research Working Paper 7159, World Bank, Washington, DC.
3. *Bteddini, Lida*. 2016. *Public Employment and Governance in Middle East and North Africa*. Washington, DC: World Bank.
4. *Burgess, Robin, Remi Jedwab, Edward Miguel, Ameet Morjaria, and Gerard Padró i Miquel*. 2015. "The Value of Democracy: Evidence from Road Building in Kenya." *American Economic Review* 105 (6): 1817–51.
5. *Cederman, Lars-Erik, Andreas Wimmer, and Brian Min*. 2010. "Why Do Ethnic Groups Rebel? New Data and Analysis." *World Politics* 62 (1): 87–119.

# **Решения проблем бедности и развития трудовой сферы в Египте**

Всемирный банк (Вашингтон, 4 декабря 2018 года) объявил о новой программе на 1 млрд долл. США в поддержку программы реформ второго поколения в Египте, которая будет направлена на развитие частного сектора при одновременном стимулировании роста. Новая программа будет продвигать малый бизнес, крупнейший источник рабочих мест в стране, одновременно улучшая возможности местных органов власти по предоставлению услуг своим гражданам и руководству местным развитием.

Финансирование политики развития частного сектора в целях развития инклюзивного роста (DPF) поможет финансировать государственную программу экономического развития «Египет взлетает». Программа предназначена для поддержки трех ключевых задач правительства по созданию рабочих мест, повышению эффективности работы правительства и повышению уровня жизни. DPF сосредоточен на реформах, направленных на улучшение бизнес-среды, с акцентом на обеспечение малого бизнеса доступом к финансам и новым финансовым технологиям, таким как цифровые платежи, а также возможность участвовать в тендерах на государственные контракты, расширяя возможности местных губернаторств и районов для планирования местных инве-

стиций.

*«Наша цель состоит в том, чтобы создавать больше и лучшие возможности для египтян, и наше партнерство со Всемирным банком помогло нам добиться устойчивого прогресса в достижении этой цели», – сказал д-р Сахар Наср, министр международного сотрудничества Египта, который также представляет Египет на Совет управляющих Всемирного банка. «Малый бизнес – это наш самый большой источник рабочих мест, и с помощью этого проекта мы хотим, чтобы людям было легче его запускать, особенно молодежи и женщинам в менее развитых регионах».*

Новый DPF будет опираться на результаты многолетней программы финансирования политики развития Банка, которая закончилась в 2017 году. Экономический рост, признак влияния программы реформ, поднялся с 4,2 % в 2017 году до 5,3 % в 2018 году и, как ожидается, достигнет 6 % в следующем году. Реформы в энергетическом секторе сделали поставки электроэнергии для предприятий и людей более надежными, привлекли более 15 млрд долл. США прямых иностранных инвестиций и высвободили государственные средства для увеличения бюджета на системы социальной защиты в четыре раза. Новые законы о лицензировании промышленности и инвестициях создали более благоприятную среду для частных инвестиций, создав импульс, который новый проект направлен на поддержание и расширение.

*«В течение последних четырех лет в Египте проводи-*



*лись исторические экономические реформы, и сейчас приоритетом является создание рабочих мест для всех египтян во время следующего критического этапа программы реформ», – сказала Самиа Мсадек, исполняющая обязанности директора Всемирного банка в Египте, Йемене и Джибути. «Сосредоточение внимания на улучшении доступности финансов, развитии предпринимательства и прозрачности в налоговых декларациях и государственных закупках поможет малому и несвязанному бизнесу процветать и создавать рабочие места».*

Всемирный банк финансирует программы и проекты, направленные на то, чтобы помочь Египту сократить бедность и повысить общее благосостояние. Новый проект дополнит более широкий пакет поддержки, направленный на расширение социальной защиты и социальной интеграции граждан, повышение конкурентоспособности и инфраструктуры в менее развитых регионах, разработку стратегии цифрового развития для рабочих мест завтрашнего дня, использование инвестиций частного сектора в инфраструктуру и реформы в сфере образования и здравоохранения, чтобы помочь построить человеческий капитал. В настоящее время Всемирный банк имеет портфель из 16 проектов в Египте на общую сумму 6,69 млрд долл. США.

# **Идеи всемирного экономического форума, влияющие на сферу труда, высказанные в Давосе в 2019 году**

Следующие два десятилетия, по мнению большинства аналитиков, с 2019 года обещают полномасштабную революцию в трудовой жизни. Современные системы налогообложения, здравоохранения, образования, управления трудом, страхования от безработицы и пенсионного обеспечения были созданы для индустриальной эпохи, и поэтому они не справляются с современными вызовами. Все эти системы нуждаются в значительном реформировании.

Обучение, связанное с работой, должно быть центральной частью ответной реакции на автоматизацию (роботизацию). Существуют большие различия в предоставлении обучения в различных странах. Например, 16 % работников участвовали в обучении, связанном с работой в Греции и Турции, по сравнению с 60 % – в Новой Зеландии и Дании. В условиях роботизации резко возрастает роль образования. Образовательная благотворительная организация Varkey Foundation учредила приз в размере 1 млн долл., чтобы определить, назвать и вознаградить великих учителей.

В своих прогнозах Андрей Г. Холдейн (род. 18 августа 1967, является главным экономистом и исполнительным ди-

ректором монетарного анализа и статистики в Банке Англии; в 2014 году был назван *журналом Time* в числе 100 самых влиятельных людей мира) назвал рабочие места, основанные на навыках человеческого взаимодействия, личной беседе и переговорах, которые будут процветать, в то время как ручные работы будут больше подвержены риску сокращения. Такой необходимый навык, например, как **креативность**, может стать третьим по важности навыком к 2020 году, по сравнению с 10-м в списке 2015 года.

Четвертая промышленная революция может создать более значимые взаимодействия между человеком и роботом, избегая страшного сценария, при котором роботы берут на себя все рабочие места.

Напротив, они обладают потенциалом для оказания столь необходимой помощи, которая является как взаимодополняющей, так и полезной.

Одной из проблем сферы труда является рабство, как отсутствие или недостаток свободы. В 1926 году Лига Наций определила **рабство как состояние или положение человека, над которым осуществляются некоторые или все полномочия, присущие праву собственности**. ООН расширила это определение в 1956 году, включив в него принудительный брак. В 2000 году ООН ввела термин «торговля людьми». В 2013 году Генеральная Ассамблея ООН признала принудительный брак как форму порабощения.

По глобальному индексу рабства<sup>10</sup> в 2013 году в мире в рабстве было 29,8 млн человек. Позже он был изменен до 35,8 млн, а затем до 45,8 млн человек. Современное рабство уже давно является скрытым преступлением, объявленным вне закона в каждой стране. Торговля людьми процветает там, где люди наиболее уязвимы, и при гуманитарных катастрофах. Конфликты приводят население к нищете, когда основные права человека приносятся в жертву борьбе за то, чтобы остаться в живых. Нищету и бедность с определенными оговорками также можно рассматривать как современные формы рабства.

В 2019 году из тех, кто находится в рабстве, 70 % – жертвы принудительного труда, эксплуатации и надругательства. В мире началось обновление законодательства о современном рабстве. Например, такой закон был принят в Великобритании в 2015 году, в Австралии – в 2018 году. Работоторговля – отрасль нелегального рынка, оцениваемая в 150 млрд долл., превращает людей в товар, а неслыханный приток беженцев в Европу за последние четыре года сделал ее как никогда доходной. Хотя общепринятого определения современного рабства не существует, некоторые ключевые элементы уже определены.

Многие формы рабства включают в себя более одного из этих элементов:

– **кабальный труд** – когда люди становятся закабален-

---

<sup>10</sup> URL: <https://www.globallslaveryindex.org/download/>

ными работниками после того, как попадают в долги и вынуждены работать бесплатно, чтобы погасить долг кредитора. Многие никогда не погасят свои кредиты, и долги вынуждены будут передавать через поколения. Кабальный труд существует сотни лет и процветает в Южной Азии в сельском хозяйстве, мельницах и фабриках;

– **рабство, основанное на происхождении** – когда люди рождаются в рабстве потому, что их семья принадлежит к классу или касте «рабов» в странах, которые имеют строгие иерархические социальные структуры;

– **принудительный труд** – когда люди вынуждены работать, как правило, за неадекватную оплату или полное ее отсутствие по причине насилия или запугивания. Многие оказались в ловушке, часто в чужой стране, у них конфискованы работодателями паспорта, и они не в состоянии уехать;

– **ранние и принудительные браки** – когда дети, обычно девочки, в возрасте до 18 лет, вступают в брак без их согласия и принуждаются к сексуальному и домашнему рабству;

– **торговля людьми** – когда мужчины, женщины и дети подвергаются эксплуатации в результате применения насилия, обмана или принуждения и вынуждены работать против своей воли. Ключевое отличие от контрабанды людей заключается в том, что торговля людьми осуществляется в целях эксплуатации. Люди могут быть проданы для различных форм эксплуатации, таких как принудительная прости-

туция, принудительный труд, принудительное попрошайничество, принудительная преступность, подневольное состояние, принудительные браки, принудительное удаление органов;

– **торговля органами** – удаление органов хотя и не так широко распространено, как торговля женщинами или рабочей силой, но является частью процветающего нелегального (черного) рынка, управляемого преступными бандами. Она включена в протокол ООН о торговле людьми как практика эксплуатации<sup>11</sup>.

Искусственный интеллект присоединяется к борьбе с работорговлей, поэтому все более важную роль будут играть инструменты для распознавания лиц, помогающие определить пропавших людей (в данном случае речь идет о детях), а также применение технологий состаривания и омоложения лиц на фотографиях. Это еще одно звено в цепи, которая поможет объединить усилия всего мира, чтобы устранить проблему торговли людьми.

Глобализация привела к глобальному росту и развитию в мире, а также к чрезмерному неравенству. Она порождает новые виды компаний. В PwC (международная сеть компаний, предлагающих профессиональные услуги в области консалтинга и аудита) в докладе о Великобритании назва-

---

<sup>11</sup> Источники: ILO (<http://www.ilo.org/>), Walk Free Foundation (<http://www.walkfreefoundation.org>), освободить рабов (<http://www.freetheslaves.net/>), Обзор борьбы с торговлей людьми (<http://www.antitraffickingreview.org/index.php/atrjournal>)

ла вероятных «победителей» и «проигравших» от роботизации. Было заявлено, что в области здравоохранения, научно-технических услуг и образования будет наблюдаться рост рабочих мест, а в обрабатывающей промышленности, на транспорте и в государственном управлении – наибольшее сокращение работников.

Преобладающая экономическая модель в мире не в состоянии решить проблемы труда и неравенства. Несмотря на приверженность ряда корпоративных руководителей целям ООН в области устойчивого развития (Цур) и Парижскому климатическому соглашению, сила корпоративной алчности обеспечивает сохранение доминирующей модели.

«Неравенство ощущается наиболее остро, когда граждане считают, что правила по-разному применяются к разным людям», – сказал Пьер Розанваллон (фр. *Rosanvallón, Pierre*, род. 1 января 1948 года в Блуа, Франция. Профессор Коллеж де Франс, один из самых авторитетных европейских политических теоретиков, специалист по истории и теории демократии). Действительно, 85 % рабочей силы в мире хотят переписать правила мировой экономики<sup>12</sup>.

Если роботы вызовут массовые потери работы, то решить социальные проблемы можно несколькими способами. Один из них состоит в том, чтобы ввести **универсальный базовый**

---

<sup>12</sup> Ежегодный глобальный опрос общественного мнения, проводимый по заказу ITUC компанией маркетинговых исследований Kantar Public, охватывает в общей сложности 16 стран, представляющих 53 % мирового населения.

**ВЫЙ ДОХОД.** Идея состоит в том, чтобы платить каждому \$ 15,000 или около того в год, которых будет достаточно, чтобы не голодать, но все еще мало, чтобы стимулировать людей попытаться работать или создать компании. Другой способ решения проблемы замены рабочих мест роботами – введение детских облигаций. В Соединенных Штатах предлагают дать всем детям, родившимся в Соединенных Штатах, 5000 долларов США для оплаты обучения в колледже или для покупки дома. По оценкам Гамильтона, детские облигации будут стоить 80 млрд долл. в год, или около 2 % от 4 трлн долл. США ежегодных расходов федерального правительства. В случае реализации первые платежи не выплачивались бы в течение 18 лет, так что могло бы быть время, чтобы создать бюджет для платежей детям.

В случае крупномасштабных потерь рабочих мест из-за автоматизации (роботизации) средства правовой защиты могут включать программы переподготовки, повышение пособий по безработице или некоторую форму всеобщего базового дохода, который опирается на эмпирические исследования эффективных экономических и социальных моделей. Автоматизация, роботизация имеют правовые, экономические, экологические, политические, этические и социальные аспекты. Какова цель автоматизации? Цель состоит в том, чтобы автоматизировать разнообразный набор задач, которые теоретически принесут людям пользу. В настоящее время основное внимание уделяется автоматизации численно



сложных и однообразных, повторяющихся задач. Пока предельная стоимость компьютеризированного труда выше, чем труд человека. Следует иметь в виду, что компьютеризированный труд становится все более способным и доступным от одного цикла развития к другому. Автоматизации могут привести к избытку предложения работников, готовых работать за меньшую зарплату. Минимальная заработная плата может быть отменена, чтобы сделать человеческий труд конкурентоспособным с компьютеризированной рабочей силой.

Каждое решение, которое могло бы привести к потере рабочих мест, создаст этическую дилемму. Многие эксперты считают, что технологии будущего являются наименьшей из мировых проблем. Они (технологии) будут использоваться для того, чтобы справиться с изменением климата, остановить загрязнение окружающей среды и решить проблему голода в мире.

У общества есть время, чтобы создать **доброжелательную для человека правовую базу** и адаптироваться к технологиям. Для адаптации персонала компании уже устанавливают портативные счета для оплаты обучения на протяжении всей жизни работников. Подготовленных для работы на новых рабочих местах работников не хватает, так как система образования не успевает их подготовить. Только в Европе к 2020 году из-за отсутствия цифровых навыков будет 900 000 незаполненных вакансий. Сокращение работы может стоить примерно \$ 100,000 в Швейцарии, это в три раза

больше, чем переподготовка работников.

Эра пожизненных работ скоро закончится. Общество нуждается в новом социальном контракте. Основная проблема заключается не в том, что у нас не будет или будет слишком мало работы, а в том, чтобы быстро найти или развить правильные навыки. Для этого нужна новая система образования. Чтобы не отставать от скорости изменений, компании должны переходить от вертикальных фирмы к горизонтальным кросс-компаниям платформам.

**Основное противоречие современного мира – переход от одного социально-экономического порядка к другому.** Другое противоречие современного мира – это противоречие существования мира доброты и альтруизма и дарвиновской теории эволюции, в основе которой лежит соревновательный процесс естественного отбора, в котором выживают только сильнейшие. Один из вечных вопросов: как могло развиться доброе поведение и почему оно не было устранено естественным отбором? Теоретики решали эту проблему на протяжении многих лет.

Глобализация – это явление, движимое технологией и движением идей, людей и товаров. Глобализм – это идеология, которая ставит неолиберальный мировой порядок выше национальных интересов.

Одно из новых противоречий глобального мира – разрыв между прекариатом (от лат. *precarium* – нестабильный, негарантированный) и стабильными работниками (пролетариат).

Для прекариата характерны: неустойчивое социальное положение, слабая социальная защищенность, отсутствие многих социальных гарантий, нестабильный доход, депрофессионализация. Трудовые отношения между прекариатом и работодателем носят название «прекаризация». Прекариат является продуктом неолиберализма с гибким рынком труда, позволяющим быстро менять размер заработной платы (особенно в сторону понижения), уровень занятости. Прекариат ощущает свое нестабильное социальное положение, для людей возможны различные варианты поведения: смирение с ситуацией; попытки приспособления; активные действия (от акций против правящего режима до криминальной деятельности).

Мир живет в новом типе инновационной экономики и для сохранения общественного доверия необходимы новые глобальные нормы, стандарты, политика и Конвенции. Новая экономика уже разрушила и рекомбинировала бесчисленные отрасли и вывела из строя миллионы рабочих. Это – дематериализация производства путем увеличения интенсивности знаний и создания новой ценности. Новая экономика усиливает конкуренцию внутри внутреннего продукта, капитала и рынка труда, а также между странами, принимающими различные торговые и инвестиционные стратегии. На этом фоне возникает недоверие, особенно к технологическим компаниям и их управлению нашими данными.

В современном мире возникают новые компании.

Salesforce – это компания, построенная на четырех основных ценностях (доверие, инновации, рост и равенство), а также на идее, со-генерального директора и председателя Marc Benioff, «бизнес – это улучшение состояния мира». Компания считает, что высшая цель заключается в построении более равноправного мира для всех, признавая, что это должно включать в себя воздействие технологий. Один из путей к названным целям – создание в организациях офиса по этическому и гуманному использованию персонала.

В отчете Oxfam говорится, что между 2017 и 2018 годами каждые два дня создавался новый миллиардер. Растущая концентрация мирового богатства состоит, в частности, в том, что 26 самых богатых миллиардеров владеют таким количеством активов, как 3,8 млрд человек, которые составляют беднейшую половину населения планеты. Благотворительная организация Oxfam констатировала, что в 2018 году богатые стали еще богаче, а бедные беднее. Считается, что увеличивающийся разрыв между бедными и богатыми препятствует борьбе с бедностью. Экспертами предлагается установить налог на 1 % для богатых, который принесет примерно \$418 млрд (£325 млрд) в год – достаточных, чтобы обучить каждого ребенка, не посещающего школу, и обеспечить здравоохранение, которое предотвратит 3 миллиона смертей.

Проблему необязательно решать только таким образом – в мире достаточно богатства, чтобы предоставить каждому

справедливый шанс в жизни. Правительства должны принять меры для обеспечения того, чтобы налоги, получаемые от богатства, и предприятия, выплачивающие свою справедливую долю, использовались для финансирования бесплатных, качественных государственных услуг, которые могут спасти и изменить жизни людей.

Глобальный налог на богатство был признан французским экономистом Томасом Пикетти, который считает, что необходимы действия, чтобы **остановить** тенденцию к неравенству. В мире неравенства доклад 2018 (в соавторстве с Пикетти) показал, что между 1980 и 2016 годами беднейшие 50 % человечества имели всего лишь 12 центов на каждый доллар глобального роста доходов. В отличие от этого, топ-1 % захватил 27 центов каждого доллара.

Какие рабочие места наиболее уязвимы? В широко известном исследовании, опубликованном в 2013 году, Карл Бенедикт Фрей и Майкл Осборн рассмотрели вероятность компьютеризации для 702 профессий и обнаружили, что 47 % рабочих в Америке имеют работу с высоким риском потенциальной автоматизации в 2019 году.

Пессимисты (многие из них технические работники), говорят, что на этот раз машины действительно возьмут все рабочие места. Оптимисты (в основном экономисты и историки) настаивают на том, что в конечном итоге технология всегда создает больше рабочих мест, чем разрушает.

Во всех регионах мира граждане считают, что их системы

образования слишком сильно отстают от задач глобализации 4.0.

Для соответствия современным рабочим местам нужны новые навыки. Среди них мягкие навыки являются наиболее важным фундаментом для развития – это умение общаться и работать с другими людьми, решать проблемы, а также другие аспекты эмоционального интеллекта.

Новая форма экономических и трудовых отношений – это цифровые платформы. Это пространство, где различные субъекты соединяют и получают выгоду от других участников платформы. Поскольку компании стремятся перейти к модели платформы, они сталкиваются с правилами ведения бизнеса, которые принципиально отличаются от тех, благодаря которым они традиционно достигали успеха.

По разным оценкам рынок труда будет все больше разделяться на сегменты «низкая квалификация/низкая оплата» и «высокая квалификация/высокая оплата», что, в свою очередь, приведет к росту социальной напряженности. Помимо того, что неравенство является одной из ключевых экономических проблем, оно представляет собой наибольшую социальную проблему, связанную с четвертой промышленной революцией. Крупнейшими бенефициарами инноваций, как правило, являются поставщики интеллектуального и физического капитала – новаторы, акционеры и инвесторы, что объясняет растущий разрыв в богатстве между теми, кто зависит от капитала и рабочей силы. Таким образом, техноло-

гия является одной из основных причин, по которым доходы большинства населения в странах с высоким уровнем дохода застопорились или даже сократились: спрос на высококвалифицированных работников возрос, а спрос на работников с более низкими уровнями образования и навыками снизился. Результатом является рынок труда с сильным спросом на высококвалифицированных работников и низкоквалифицированных и резким сокращением спроса на среднеквалифицированных работников.

Четвертая промышленная революция может повысить уровень глобального дохода и улучшить качество жизни населения во всем мире или усугубить разрыв между доходами от капитала и доходами от труда. Выбор последствий представлен всем людям современного мира.

# **Задания для самостоятельной работы**

1. Систематизируйте и проанализируйте все факты, которые приведены в докладе. Дайте им оценку.
2. Систематизируйте и проанализируйте все идеи, которые приведены в докладе. Дайте им оценку.
3. Исчезнут ли юристы в эпоху автоматизации?
4. ИИ и робототехника увеличат рабочие места или сократят?
5. Участие чат-ботов в процессе поиска работы и подбора кадров.
6. Можно ли считать нищету и бедность видом современного рабства в XXI веке?



# Глава 1. Проблемы общей части трудового права и пути их решения

*Мы должны стать рабами законов, чтобы  
стать свободными.*

*Цицерон*

*Хаос — это порядок, который нужно  
расшифровать.*

*Жозе Сарамаго*

## § 1. Предмет правового регулирования

От знания предмета правового регулирования во многом зависит качество правового регулирования. Трудовые отношения являются предметом правового регулирования трудового права, трудового законодательства. Их изучает наука трудового права. Труд – это вид деятельности человека. **Деятельность** – специфический для человека тип преобразования действительности, одна из центральных категорий ряда наук, в том числе философии, социологии, экономики, правоведения. В отличие от поведения человека деятельность не определяется биологически или социально задан-

ными программами. Для нее характерно наличие целевой детерминации, направленной не просто на преобразование, а на развитие форм культуры. Деятельность является такой формой активности человека, которая по своей природе способна к неограниченному совершенствованию. Рассмотрим подробно понятие и виды деятельности, так как для понимания трудовой деятельности необходимо составить представления прежде всего о самой деятельности.

С.Л. Рубинштейн в своей последней (посмертно опубликованной) книге «Человек и мир»<sup>13</sup> пишет о том, что деятельность – это не единственный способ отношения человека к миру: наряду с ней существует созерцание.

Сегодня осознана необходимость дополнения деятельностных представлений, которые были разработаны в отечественной литературе. Речь идёт как о конкретных теориях деятельности (например, трудовой деятельности), развитых А.Н. Леонтьевым и С.Л. Рубинштейном, так и об общих установках деятельностного подхода. В.А. Лекторский считает, что существуют два варианта его дальнейшего развития: либо его нужно чем-то дополнить для осмысления современных фактов в науках о человеке, либо расширить и в чем-то изменить его понимание. Процесс деятельности контролируем и управляем тем, кто его осуществляет. Пониманием, диалогом, творчеством, любовью нельзя управлять, их нельзя контролировать и предсказывать их результаты. В.А.

---

<sup>13</sup> URL: <http://padabum.com/d.php?id=4761>

Лекторский рассматривает субъект как продукт самосозидания.

Мир труда – это единство и борьба противоположностей: порядка и хаоса. Хаос также развивается и существует по своим законам<sup>14</sup>. Полезно соединить теорию деятельности с теорией хаоса.

Необходимо помнить о возможностях и границах деятельностного подхода и теорий деятельности. Происходит совершенствование теории трудовой деятельности, так как мир постоянно меняется.

Для биологически ориентированного поведения характерна целенаправленность. Деятельность – это свободное целеполагание. Она не ограничивается только проекцией субъекта на объект, т. е. активность субъекта не связывается лишь с преобразованием объекта в соответствии с его программами, целями и установками. В результате того, что субъект вовлекается в деятельность, он изменяется, меняется форма его «субъектности».

Существуют различные классификации форм и видов деятельности: духовная и материальная, трудовая и нетрудовая, игровая, учебная; стандартизированные, критические, естественные, монопольные, регулируемые, лицензируемые, ведущие, основные, незаконные и и т. д. Выделяют и та-

---

<sup>14</sup> Чернова Е. Хаос и порядок: фрактальный мир // Природа. – 2015. – № 5. URL: [https://elementy.ru/nauchno-populyarnaya\\_biblioteka/433062/Khaos\\_i\\_poryadok\\_fraktalnyy\\_mir](https://elementy.ru/nauchno-populyarnaya_biblioteka/433062/Khaos_i_poryadok_fraktalnyy_mir)

кие типы деятельности, как исследование, конструирование, проектирование и т. д. Акт деятельности представляет собой структуру, состоящую из нескольких элементов: материал преобразования, продукт действия, средство, цель, результат и др.

Расшифровка всех кодов **экономической деятельности** (их 99), дается в Общероссийском классификаторе видов экономической деятельности ОКВЭД 2, действующем с 2016 года<sup>15</sup>.

С.Л. Рубинштейн выделил в структуре деятельности следующий основной ряд: движение – действие – деятельность. Теория А.Н. Леонтьева базируется на сходной во многом модели структуры деятельности. Он выделяет в этой структуре два связанных между собой ряда: деятельность – действие – операция и мотив – цель – условие.

В социологии XX века появилось большое число теорий деятельности и действия (М. Вебер, Дж. Мид, К. Левин, Т. Парсонс, К. Мангейм, П. Бурдьё, Н. Луман и др.). Например, П. Бурдьё в своей теории практики формулирует проблему преодоления как объективизма (т. е. структурного функционализма и системного подхода), так и субъективизма (т. е. этнометодологии и феноменологии).

Деятельностный подход в философии и гуманитарном познании получил большое развитие в советской философской и гуманитарной мысли (М.М. Бахтин, Г.С. Батищев, П.Я.

---

<sup>15</sup> URL: <http://regforum.ru/okved/>

Гальперин, В.В. Давыдов, В.П. Зинченко, Э.В. Ильенков, В.А. Лекторский, М.А. Розов, В.С. Стёпин, В.С. Швырёв, Г.П. Щедровицкий, Д.Б. Эльконин, Э.Г.Юдини и др.).

Международная стандартная отраслевая классификация всех видов экономической деятельности (МСОК) является международной справочной классификацией видов производительной деятельности. Ее основная цель заключается в том, чтобы дать набор категорий видов экономической деятельности, который может быть использован при сборе и представлении статистических данных, классифицированных по видам такой деятельности. С 1948 года большинство стран мира используют МСОК в качестве своей национальной классификации **видов экономической деятельности** или разработали национальные классификации на ее основе. МСОК служит руководством для стран в разработке национальных классификаций видов экономической деятельности и стала важным инструментом для сопоставления на международном уровне статистических данных об экономической деятельности. МСОК широко применяется как на национальном, так и на международном уровне при классификации данных по виду экономической деятельности в области экономической и социальной статистики, например статистики национальных счетов, статистики рабочей силы предприятий, статистики занятости и др. Кроме того, МСОК все шире используется для не связанных со статистикой целей<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> ISBN: 978-92-1-461022-9 Электронная почта на горячую линию по класси-

В МСОК термин «деятельность» используется для обозначения производительной деятельности.

**Деятельность определяется как использование вводимых факторов производства (например, капитал, труд, энергия и материалы) для производства конечного продукта**

Продукт, получающийся в результате такой деятельности, может передаваться или продаваться другим единицам (в рамках коммерческих или некоммерческих операций), переводиться в запасы или использоваться производственными единицами для собственного конечного потребления. Некоторые виды деятельности, отдельно определенные в МСОК, представляют собой простые процессы, в ходе которых вводимые ресурсы превращаются в продукт, например окраска тканей, а другие характеризуются весьма сложными, комплексными этапами, например производство автомобилей или интеграция компьютерных систем.

Хозяйственные субъекты имеют многочисленные характеристики, и в их отношении требуется собирать разнообразные данные, которые можно классифицировать многими способами, важнейшими из которых являются классифика-

ции:

- а) по институциональному сектору,
- б) виду экономической деятельности и
- с) местоположению.

Необходимость классификации статистических единиц по этим характеристикам требует, чтобы такие единицы были как можно более однородными с точки зрения институционального сектора, вида экономической деятельности и местоположения. Фактор однородности играет важную роль в их определении. **Статистические единицы могут быть определены как субъекты, в отношении которых запрашивается информация и в отношении которых в конечном счете составляются статистические данные.** Это могут быть поддающиеся выявлению юридические и физические лица или некие статистические конструкции<sup>17</sup>.

В XXI веке все более актуальной становится задача координации социальной деятельностью человека. Для управления всеми социальными процессами каждому государству и Организации Объединенных Наций целесообразно составить и ввести общий классификатор всех видов социальной деятельности.

Деятельность является предметом научного изучения в различных дисциплинах: философии, социологии, правоведении, психологии, лингвистике, эргономике, экономике и т. д. Категория «деятельность» в качестве объяснительного

---

<sup>17</sup> URL: <https://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isic-4.asp>

принципа выражает универсальное основание человеческого мира. В такой функции деятельность трактуется как онтологическая категория. В качестве универсального основания человеческого мира категория «деятельность» окончательно утвердилась, начиная с немецкой классической философии, когда в европейской культуре лидирующей стала новая, секулярная концепция личности и общества. Социальные изменения стали нормой общественной жизни. Личность стали понимать, как рациональную, характеризующуюся многообразными направлениями инициативы и активности. Деятельность стали трактовать как основание и принцип всей культуры. Большую роль в становлении такого понимания сыграл Кант.

В ранг всеобщего основания культуры деятельность впервые возвел Фихте, рассматривая субъект Я как чистую самодетельность, как свободную активность, создающую мир не-Я и ориентирующуюся на этический идеал. Гегель трактует деятельность как всепроникающую характеристику абсолютного духа, порождаемую имманентной потребностью последнего в самоизменении. Главную роль он отводит духовной деятельности в ее высших формах – рефлексии и самосознании. Гегель построил целостную концепцию деятельности, в которой центральное место занимает проясняющая и рационализирующая работа духа. В концепции Гегеля анализу подвергнута диалектика структуры деятельности (в частности, взаимоопределяемость цели и средства).



Категория «деятельность» и связанное с ней представление об общественно-исторической практике являются ключевыми в творчестве Маркса.

Примерно со второй половины XIX века рассмотрение категории «деятельность» велось по трем различным линиям. С одной стороны, имел место поиск принципиально не-деятельностных образований (воля, ценности, общение и др.), а также феноменов, рамочных для самой деятельности (бессознательное, иррациональное, жизненный мир и др.). С другой стороны, категория «деятельность» находит широкое применение в различных дисциплинах. В. Гумбольдт впервые представил язык как деятельность, сформулировав тезис о том, что не человек овладевает языком, а язык овладевает человеком. Различные теории деятельности созданы в социологии такими авторами, как: М. Вебер, Дж. Мид, Т. Парсонс, К. Мангейм, П. Бурдьё, Н. Луман и другие. В культурно-исторической теории Л.С. Выготского мышление рассматривается как результат овладения практическими действиями и свойственной им логики. Категория деятельность является центральной для генетической эпистемологии Ж. Пиаже и когнитивной науки. На основе данной категории возникло несколько педагогических школ (Дж. Дьюи, В.В. Давыдов, мыследеятельностная педагогика и др.).

В истории предпринимались попытки построения общей теории деятельности (праксеология Т. Котарбиньского, мыследеятельность Г.П. Щедровицкого, теория «кума-

тоидов» М.А. Розова). В этих теориях категория «деятельность» связывалась с системными представлениями.

Разработка категории «деятельность» привела к критике узко понятой активистской установки человека к миру, в частности, как проектирования и чисто искусственного построения деятельности. Этот вопрос связан с пересмотром представлений о субъекте деятельности, в том числе с переходом от понимания субъекта как субъекта лишь индивидуальной деятельности к признанию в качестве первичной формы деятельности ее совместного, коллективного выполнения.

Одним из важнейших положений эпистемологии (Эпистемология – философско-методологическая дисциплина, исследующая знание как таковое, его строение, структуру, функционирование и развитие) является принцип, согласно которому предмет исследования всегда дан в форме некоторой деятельности<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Батищев Г.С. Деятельностная сущность человека как философский принцип // Проблема человека в современной философии. – М., 1969; Ильенков Э.В. Диалектическая логика. – М., 1974; Иванов В.П. Человеческая деятельность — познание — искусство. – Киев, 1977; Лекторский В.А. Субъект. Объект. Познание. – М., 1980; Деятельность: теория, методология, проблемы. – М., 1990; Щедровицкий Г.П. Избранные труды. – М., 1995; Юдин Э.Г. Методология науки. Системность. Деятельность. – М., 1997; Выготский Л.С. Мышление и речь. – М., 1999; Крутлый стол «Деятельность, культура, человек» // Вопросы философии. – 2001. – № 2, 3; Activity Theory and Social Practice: Cultural-Historical Approaches. – Aarhus, 1999. Морозов Ф.М. Энциклопедия эпистемологии и философии науки. – М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2009.

Деятельность – это<sup>19</sup>:

- целеустремленная активность, реализующая потребности субъекта;
- форма активного отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение и преобразование;
- специфический для человека тип преобразования действительности, одна из центральных категорий философии;
- работа, систематическое применение своих сил в какой-нибудь области. **Работа** – (work) деятельность, включающая физические и(или) умственные усилия. процесс или система процессов, осуществляемых организацией с целью производства одного или более видов продукции, оказания услуг или их поддержки;
- специфическая человеческая форма отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение в интересах людей;
- условие существования общества;
- активное взаимодействие живого существа с окружающим миром, в ходе которого оно целенаправленно воздействует на объект и за счет этого удовлетворяет свои потребности;
- один из важнейших атрибутов бытия человека, связан-

---

<sup>19</sup> URL: <http://dic.academic.ru/searchall.php?SWord=%D0%B4%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C&stypе=0&btype=1&p=8>

ный с целенаправленным изменением внешнего мира, самого человека. Именно через деятельность раскрывается сущность человека;

- совокупность действий (activity), в результате которых расходуются время и ресурсы и выполнение которых необходимо для достижения или содействия достижению одного или нескольких результатов;

- активное поведение, проявляющееся во взаимодействии человека с другими людьми и окружающей его действительностью, а также внутри самого себя в виде нервной и психической деятельности;

- преобразование объектов путем их силового изменения в соответствии с поставленными целями;

- структурно и операционально организованная активность любых систем для достижения определенных целей;

- целесообразный процесс, соединяющий цель с результатом;

- процесс создания необходимой связи между: объективным и субъективным; материальным и идеальным; индивидом и обществом; потребностью и предметом потребности; формой целеполагания и формой целесообразности процесса и т.д.

В теории деятельности рассматривают проблемы: структура деятельности (цель – средство – результат); потребности и интересы; субъекты деятельности; отношения деятельности, труда и практики; общественных отношений и сознания.

ния и т.д.

Соотношение категорий деятельности, труда и практики изучали следующие ученые: С.Н. Смирнова, Т. Ярошевский, Л.П. Бueva, Э.Х. Степанян, С.С. Товмасян, И.И. Чангли, В.П. Фофанова, С.А. Рубинштейн, М.Н. Перфильева, Й. Элеза, Э.В. Бесчеремных, Б.И. Липский, Е.А. Самарская<sup>20</sup>.

Предметом правового регулирования является кроме разных видов деятельности и деятельность в сфере труда, которая недостаточно изучена.

Труд – это процесс изменения природы действием общественного человека. Он есть «субъект», коему принадлежит «мышление» в качестве «предиката». Природа – всеобщая материя природы – есть его субстанция. Субстанция, ставшая в человеке субъектом всех своих изменений (*causa sui*), причиной самой себя<sup>21</sup>.

**Трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при

---

<sup>20</sup> *Выставкин А.В.* Теория деятельности в советской философии: Историко-философский анализ: Автореф. дис. ...канд. филос. наук. – СПб., 2000.

<sup>21</sup> *Ильенков Э.* Диалектическая логика. – М.: Политиздат, 1984.

обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые отношения являются частью социально-трудовых отношений (СТО). Это – связи, возникающие между физическими лицами (между индивидуумами и различными объединениями индивидуумов), а также между физическими и юридическими лицами в процессе трудовой деятельности.

Они имеют первостепенное значение для решения проблем продуктивной занятости и социальной защиты, оплаты труда и формирования доходов, технологизации трудовых процессов, гуманизации труда, улучшения условий труда, а также для развития самоуправления, ответственности, самостоятельности и творческой инициативы, социального партнерства<sup>22</sup>.

Существует ряд работ отечественных ученых, занимающихся данной проблематикой, – Г.В. Беляевой, М.И. Воейкова, В.И. Гордона, В.И. Герчикова, С.Ю. Барсуковой, Б.М. Генкина, Е.М. Катульско-го, В.В. Колесникова, Р.П. Колосовой, В.М. Маневича, И. Маеловой, А.И. Тучкова, Е.В. Алек-

---

<sup>22</sup> Российская энциклопедия по охране труда / под ред. В. К. Варова, И. А. Воробьева, А. Ф. Зубкова, Н. Ф. Измерова. – М.: НЦ ЭНАС, 2007.

сандровой и др.<sup>23</sup>

Зарубежные авторы, занимающиеся теоретическими и практическими аспектами проблемы трудовых отношений, – V. L. Allen, G. Armstrong, H.A. Clegg, R. Dahrendorf, J.T. Dunlop, A. Fox, J.H. Goldthorpe, R. Hyman, M.P. Jackson, P. Kirkbride, H. Reddish, D. Silverman, S.J. Wood, A. Wagner, E.G.A. Armstrong, J.F.B. Goodman, J.E. Davis, C. Pateman. Работы этих ученых позволяют рассмотреть различные теории социально-трудовых отношений.

Концептуальные основания проблемы социально-трудовых отношений рассмотрены в работах Аристотеля, Т. Гоббса, Э. Дюркгейма, Дж. Локка, Ж.-Ж. Руссо, Дж.Ст. Милля, М. Фридмена, К. Ясперса, Ф. Хайека, К. Маркса, Ф. Энгельса, М. Вебера, П. Сорокина, К. Лоренца, Г. Маркузе, Р. Патнэма, В. Соловьева, С. Булгакова, Ю.М. Осипова, П.Т. де Шардена, Л.И. Рейснера, Ю. Хабермаса, G.D.H. Cole, P.F.Drucker, S.A. Umpleby и т.д.

В российской литературе (в отличие от западной) используются два термина: «трудовые отношения» и «социально-трудовые отношения». Сложилась научная традиция, отражающая узкоспециальный подход к проблеме посредством использования термина «трудовые отношения». Социально ориентированный, гуманитарный подход, учитывающий влияние глобальных факторов на экономику труда,

---

<sup>23</sup> *Медведева Т.А.* Социально-трудовые отношения: теоретические основы и современная практика регулирования: автореф. дис. ...канд. экон. наук. – М., 1999.

признающий глубокую взаимозависимость и взаимопроникновение таких сфер человеческой деятельности, как экономика, политика, мораль, культура, право и т.д., учитывающий возможность эффективного решения экономических задач неэкономическими средствами, используется в термине «социально-трудовые отношения».

Система социально-трудовых отношений опирается на систему ценностных ориентиров субъектов этих отношений: свободу, справедливость, добро, правду, порядок, знания, опыт. Посредством права невозможно урегулировать абсолютно все общественные отношения, поэтому должна быть достаточно точно определена сфера их регулирования. В сферу правового регулирования должны входить все те отношения, которые уже урегулированы правом – они составляют собственно предмет, а также те, которые только нуждаются в таком регулировании.

Недопустимо, чтобы сфера правового регулирования была слишком сужена либо чересчур расширена. Чем тщательней исследован предмет правового регулирования, тем эффективнее может быть правовое регулирование. Общественные отношения должны быть максимально дифференцированы. Мало что дает для правового регулирования обобщение предмета правового регулирования в один вид общественных отношений.

Предмет правового регулирования определялся как об-



щественная организация труда<sup>24</sup>. Она включает отношения человека к предметам труда и отношения людей между собой во время труда. Предметом правового регулирования являются общественно-трудовые отношения и связанные с ними отношения: а) между профсоюзными органами и администрацией, а также между вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами; б) по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства; в) по рассмотрению трудовых споров; г) по трудоустройству граждан; и отношения по государственному социальному страхованию.

Генеральная Конференция Международной организации труда, собравшаяся на свою 26-ю сессию в Филадельфии, приняла в 1944 году Декларацию целей и задач Международной организации труда и принципов, которыми должна вдохновляться политика ее членов.

Конференция подтвердила **основные принципы**, на которых основывается Организация:

- а) труд не является товаром;
- б) свобода слова и профсоюзной деятельности является необходимым условием постоянного прогресса;
- в) нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния;
- г) борьба с нуждой должна вестись с неослабевающей силой в каждом государстве и путем постоянных и объединен-

---

<sup>24</sup> Советское трудовое право / под ред. Н.Г. Александрова. – М., 1972. – С. 3.

ных международных усилий, при которых представители рабочих и предпринимателей, пользующиеся равными правами с представителями правительств, присоединятся к ним в свободном обсуждении и принятии демократических решений в целях содействия общему благосостоянию.

Считая, что практика полностью подтвердила справедливость положения Устава Международной организации труда о том, что прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости, Конференция заявила, что:

а) все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право осуществлять свое материальное благосостояние и свое духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей;

б) достижение условий, при которых это будет возможно, должно являться главной целью национальной и международной политики;

в) любая национальная и международная политика и меры, в особенности экономического и финансового характера, должны рассматриваться в этом свете и приниматься только в той степени, в какой они содействуют, а не мешают достижению этой основной задачи;

г) Международная организация труда обязана изучать и рассматривать все экономические и финансовые программы и меры международного масштаба в свете этой основной задачи;

д) при осуществлении задач, порученных ей, Международная организация труда, рассмотрев все относящиеся к этому экономические и финансовые факторы, может включать в свои решения и рекомендации любые положения, которые она считает целесообразными.

Конференция признает торжественное обязательство Международной организации труда способствовать принятию странами мира программ, имеющих целью:

- а) полную занятость и повышение жизненного уровня;
- б) занятость трудящихся на таких работах, где они могут получить удовлетворение проявлением в полной мере своего мастерства и навыков и принести наибольший вклад в общее благосостояние;
- в) обеспечение в качестве средства достижения этой цели и при соответствующих гарантиях для всех заинтересованных возможностей обучения и передвижения рабочих, включая миграцию в целях устройства на работу и поселения;
- г) предоставление возможностей для всех участвовать на равных началах в распределении плодов прогресса в области заработной платы и дополнения к ней, рабочего времени и прочих условий труда, так же, как и прожиточного минимума заработной платы для всех, кто трудится и нуждается в такой защите;
- д) эффективное признание права на коллективные переговоры, сотрудничество предпринимателей и рабочей силы

в деле постоянного улучшения организации производства и сотрудничество рабочих и предпринимателей в подготовке и применении мер социального и экономического порядка;

е) расширение социального обеспечения с тем, чтобы обеспечить основной доход для всех нуждающихся в такой защите и полное медицинское обслуживание;

ж) необходимую защиту жизни и здоровья рабочих на всех работах;

з) защиту благосостояния детей и матерей;

и) обеспечение необходимого питания, жилищ и возможностей для отдыха и культуры;

к) обеспечение равных возможностей в области общего и профессионального образования.

Правовое регулирование труда состоит в установлении и реализации определенного порядка в трудовых отношениях, которые состоят из трех элементов: имущественный, управленческий и охранительный. Три вида отношений не совпадают с отраслями права. Предмет каждой отрасли права пронизывает три названных группы отношений. Трудовое право регулирует имущественные, управленческие и охранительные отношения в труде. Целью наемного труда является извлечение имущественных благ: для работодателя – получение прибыли, удовлетворение потребностей людей путем продажи результатов труда, для работника – получение заработной платы. Управленческий элемент трудовых отношений заключается в установлении и обеспечении порядка

в установлении трудовых отношений и в подчинении работника власти администрации. Охранительный элемент в трудовых отношениях состоит в предотвращении и пресечении нарушения трудового процесса<sup>25</sup>.

Объективное наблюдение позволяет определить в трудовых отношениях следующие **виды**, выделенные законодателем в ТК РФ в виде глав. Трудовые отношения – это все отношения, которые складываются между работником и работодателем и между работниками по поводу труда. Заключая трудовой договор, работник договаривается с работодателем по всем видам трудовых отношений: сроку договора, продолжительности рабочего времени, оплате труда, нормам труда и т. д. Все эти отношения образуют единое трудовое правоотношение.

Виды трудовых отношений по поводу:

- установления целей и задач трудового законодательства;
- дискриминации в трудовых отношениях;
- принудительного труда;
- социального партнерства;
- участия в управлении организацией;
- трудового договора;
- рабочего времени;
- времени отдыха;
- оплаты труда;

---

<sup>25</sup> Трудовое право России: учебник для вузов / отв. ред.: Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М., 1998. – С. 18–20.

- нормирования труда;
- гарантий работникам;
- компенсаций работникам;
- трудового распорядка;
- дисциплины труда;
- квалификации работников;
- профессионального стандарта;
- подготовки работников;
- профессионального образования работников;
- охраны труда;
- материальной ответственности сторон трудового договора;
- особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
- защиты трудовых прав и свобод;
- трудовых споров;
- ответственности за нарушение трудового законодательства.

Каждый вид перечисленных трудовых отношений состоит из других отношений. Например, отношения по трудовым спорам делятся по их видам на индивидуальные и коллективные. Условия труда – это вид трудовых отношений.

Трудовые отношения (Ст. 15 ТК РФ) – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным рас-

писанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В эту статью, состоящую из двух частей, целесообразно включить часть 3, в которой перечислить виды регулируемых трудовых отношений.

**В XXI веке все большее значение приобретает содержание трудовых отношений. Это восемь видов отношений, по поводу: 1) знаний работника; 2) умений; 3) навыков; 4) знаний своих трудовых функций и трудовых действий; 5) человеческих качеств, которые работник обязан проявлять или не проявлять в трудовых отношениях согласно трудовому договору; 6) состояния здоровья и энергетики работника; 7) дисциплины труда; 8) результативности труда**

**В перечисленных отношениях к работнику предъявляются восемь требований. Эти требования и определяют содержание современных трудовых отношений.**

Трудовые отношения – это юридические отношения, опосредующие общественно-трудовые отношения; звенья производственных отношений, состоящих:

- 1) из формы привлечения к труду и распределения труда между людьми;
- 2) методов обеспечения трудовой дисциплины и управления процессами совместного труда;
- 3) характера регулирования продолжительности труда и иных условий жизнедеятельности трудящегося (воздуха, света, состояния гигиены и безопасности труда);
- 4) характера и формы участия трудящегося в распределении продуктов труда<sup>26</sup>.

Согласно ст. 1 ТК РФ одной из задач трудового права является правовое регулирование трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений. В ТК РФ определение структуры иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, не дано. Разделение предмета трудового права на две группы отношений не оправдало себя, поэтому от него можно отказаться. Предметом трудового права являются все отношения, регулируемые трудовым законодательством, а более точно под трудовыми отношениями можно

---

<sup>26</sup> Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М., 1948.



понимать часть экономических, политических (в широком смысле – управленческих), социальных отношений, складывающихся в организациях. Большое значение приобретает исследование трудовых отношений в рамках общей теории общественных отношений.

1) Трудовое отношение возникает всегда между работником и работодателем, оно является двусторонним отношением. Определение сторон трудового отношения: работника и работодателя приведено в ст. 20 ТК РФ (см. коммент. к ней);

Трудовые отношения при капитализме – это часть рыночных отношений. «Рынок – это институт или механизм, сводящий вместе покупателей (предъявителей спроса) и продавцов (тех, кто обеспечивает предложение) отдельных товаров, услуг и ресурсов»<sup>27</sup>.

В рынок включаются такие сферы, как образование, наука, культура, политические процессы, межличностные отношения. Помимо этого, он обладает потенциалом формирования абсолютно новых сфер, ранее не существовавших для общественной жизни, таких как инновационный маркетинг, инновационная экономика, креативный бизнес, символические товары, которые связаны с повышением качества и с информационнознаковой природой, в частности это рынок брендов.

---

<sup>27</sup> *Ходжсон Дж.* Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной экономической теории / пер. с англ. – М.: Дело, 2003. – С. 254.

При регулировании трудовых отношений нужно учитывать так называемые провалы рынка. Теориями провалов рыночной экономики занимаются различные школы и различные направления экономической теории. В наиболее общем представлении под провалами рынка понимается неспособность рыночных механизмов удовлетворительно решать важные для общества социально экономические проблемы, несовершенство рыночных институтов и инструментов; необеспечение рационального распределения и использования ресурсов. Эти провалы частично могут быть компенсированы разными способами: общественным саморегулированием, государственным регулированием и т.д.<sup>28</sup>

Согласно неоклассической теории, рынок не может самостоятельно обеспечить производство общественных благ в объеме, необходимом для потребления.

В самой, пожалуй, рыночной стране мира – США – коэффициент Джини в 2009 г. составлял 0,408, при том что в странах Европы, где государственный сектор играет гораздо

---

<sup>28</sup> Современный экономический словарь. 2005. URL: <http://www.slovarnik.ru/html-economica/p/proval3-r3nka.html>. Архипова О. В. Анализ провалов государства и провалов рынка в сравнительной форме // Вестник Челябинского государственного университета. – 2010. – № 27(208). – Экономика. – Вып. 29. Winston C. Government Failure versus Market Failure. Microeconomics Policy Research and Government Performance. Washington, DC: AEI-Brookings Joint Center for Regulatory Studies. – 2006. – P. 2 (пер. автора). Маркс К. Нищета философии. – М.: Либроком, 2010. URL: [http://recep.ru/files/documents/04\\_10\\_13\\_RegInGov\\_Ru.pdf](http://recep.ru/files/documents/04_10_13_RegInGov_Ru.pdf) Тамбовцев В.Л. Государственное регулирование государства: вопросы теории, международный опыт, российские реформы. – М., 2004.

более важную роль, он колеблется от 0,25 в Швеции до 0,36 в Италии. Это означает, что государство в этих странах проводит политику, которая направлена в том числе на снижение негативного эффекта от неравного распределения доходов. Коэффициент Джини – статистический показатель степени расслоения общества данной страны или региона по отношению к какому-либо изучаемому признаку<sup>29</sup>.

**Социальную статистику можно найти на основании источников: для РФ – данные Росстата. URL: <http://www.gks.ru> Для США – данные US Census Bureau. URL: [www.census.gov](http://www.census.gov) Для стран ЕС – данные Eurofound. URL: <http://www.eurofound.europa.eu> 2012 г. для всех – данные The World Bank. URL: <http://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI>**

Известно, что без создания «правил игры» со стороны государства рыночная экономика не смогла бы в полной мере функционировать. С этим соглашаются и представители либерализма: «Либерал вполне ясно понимает, что без помощи принуждения существование общества будет в опасности и за правилами поведения, соблюдение которых необходи-

---

<sup>29</sup> Еврофонд, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/>

мо для обеспечения мирного сотрудничества, должна стоять угроза силы, иначе всей системе общества будет постоянно угрожать произвол любого из его членов. Нужно иметь возможность принудить человека, который не уважает жизнь, здоровье, личную свободу или частную собственность других, следовать правилам жизни в обществе. Вот та функция, которую либеральная доктрина возлагает на государство: защита собственности, свободы и мира...»<sup>30</sup>. То, что либерализм занимает такую позицию в отношении государства, является следствием того, что он, таким образом, защищает частную собственность на средства производства. Конечно, современное государство вышло далеко за те пределы, которые ему предписывают либералы. И важным в данном случае является не количество такого государства, а его качество<sup>31</sup>.

Рынок в своей динамике при отсутствии механизмов перераспределения и других форм нерыночных воздействий на экономику ведет к постоянному углублению социального неравенства; этот вывод хорошо известен и проиллюстрирован в работах многих известных авторов<sup>32</sup>.

Все возрастающее значение имеют изучение рыночных законов и управление рынком труда на их основе.

---

<sup>30</sup> Мизес Л. М. Либерализм. – М.: Социум, 2007. – С. 53. URL: [http://socioline.ru/files/5/315/mizes\\_liberalizm.pdf](http://socioline.ru/files/5/315/mizes_liberalizm.pdf)

<sup>31</sup> Там же.

<sup>32</sup> Пикетти Т. Капитал в XXI веке. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2015.

В связи с этим необходимо понимать, что беспредельный рост социального неравенства является одним из пределов развития рыночной системы.

Социальное неравенство ведет к ограничению доступа к образованию, а ограниченный доступ к образованию ведет к еще большему социальному неравенству. Этот вывод на базе обобщения большого количества источников сделан в книге В.Л. Иноземцева<sup>33</sup>.

Распределение ресурсов в современном обществе, базирующемся на рыночных принципах, не является социально справедливым. Согласно американскому философу Дж. Ролзу, справедливость должна обладать двумя принципами: «Первый принцип: каждый индивид должен обладать равным правом в отношении наиболее общей системы равных основных свобод, совместимой с подобными системами свобод для всех остальных людей. Второй принцип: социальные и экономические неравенства должны быть организованы таким образом, что они одновременно: (а) ведут к наибольшей выгоде наименее преуспевших в соответствии с принципом справедливых сбережений и (б) делают открытыми для всех должности и положения в условиях честного равенства возможностей»<sup>34</sup>.

«Справедливость – это набор гарантий, которыми обла-

---

<sup>33</sup> Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире. – М., 1998.

<sup>34</sup> Ролз Д. Теория справедливости. – Новосибирск, 1995. – С. 267.

дает каждый член общества при выполнении определенного набора взятых обязательств (к примеру, обязательство работать и не отлынивать от работы)».

Сегодня, как показывает статистика, уровень неравенства возвращается к показателям первой трети XX в., и, как оказывается, период благосостояния среднего класса, равенство в доходах – это скорее исключение рыночной экономики, а не правило.

Кроме того, за последнее время уровень благосостояния самых богатых людей на планете значительно вырос. «В то время как нижняя половина взрослого населения вместе владеет менее чем 1 % от общего богатства, самая богатая дециль обладает 87,7 % активов, а в одиночку верхний процент обладает половиной от общего благосостояния домохозяйств»<sup>35</sup>. В Соединенных Штатах это изменение самое значительное.

В противовес Дж. Ролзу Хайек пишет, что то, что люди называют социальным, по своей сути таковым не является, а подталкивает общество в сторону «распределительной справедливости», что противоречит самой рыночной природе: «... что всякий призыв быть “социальными” („общественными“) есть подталкивание нас к еще одному шагу в сторону “социальной справедливости” социализма».

---

<sup>35</sup> Global wealth report 2015. Credit Suisse, October 2015.

**Справедливость и рынок – вещи  
несовместимые, и чем более справедливым  
общество становится, тем дальше  
оно уходит от рыночной модели**

Противоречие между социальной справедливостью и экономической эффективностью является одним из основополагающих противоречий в рыночной экономике. Мы видим, как общество на протяжении всей своей истории движется в сторону социальной справедливости, при этом зачастую жертвуя экономической эффективностью. Например, нобелевский лауреат Кеннет Дж. Эрроу пишет: «Если сформулировать кратко, то современная общая теория конкурентного равновесия раскрывает ту меру, в какой распределение ресурсов в обществе может быть достигнуто через независимые частные решения, координируемые рынком. Из нее действительно вытекает, что такое распределение не только может быть достигнуто, но и будет эффективным по Парето. Однако она не дает никаких гарантий, что такое распределение будет социально справедливым. Действительно, согласно этой теории, конечное распределение будет зависеть от начального распределения запасов и собственности на предприятия». Но если мы считаем необходимым использовать эффективность рынка в полной мере, но при этом также не забывать о справедливом распределении благ, то с точки зре-

ния этой теории необходимо в первую очередь заняться первоначальным распределением, а не вмешиваться в процесс распределения на следующих стадиях. Такое положение вещей сегодня мы и наблюдаем. Чем лучше стартовые позиции у людей, тем легче им оставаться в высших слоях общества. Социальные лифты сегодня работают все хуже с точки зрения максимизации уровня жизни каждого человека, а не очень узкой элитарной группы людей.

Рынок не обеспечивает стабильного уровня занятости даже в отсутствии кризиса. В 1933 году безработица превышала 20 % в США, в марте 2008 г. безработица составляла 5,1 %, а в сентябре 2009 г. 9,8 %. В 2009 году после кризиса, по данным международной организации труда, численность безработных составила 215 млн человек, а численность работников с нестабильной занятостью – более 1,5 млрд человек.

В современной экономике все большую роль играет труд, в основе которого лежит креативная, творческая, деятельность.

«Рынок – это институт или механизм, сводящий вместе покупателей (предъявителей спроса) и продавцов (тех, кто обеспечивает предложение) отдельных товаров, услуг и ресурсов»<sup>36</sup>.

Рыночная экономика способствует росту производства. Подтверждают это данные о ВВП на душу населения в це-

---

<sup>36</sup> Ходжсон Дж. Указ. соч.



нах 1995 г. за последние 110 лет. Экономика США выросла с 4091 долл. до 30 491 долл. на душу населения, экономика Нидерландов – с 3329 долл. до 24 303 долл., Япония увеличила свой ВВП на душу населения в 10 раз всего за 50 лет – с 1950 г. с показателем, равным 1921 долл. на душу населения, до 21 935 долл. на душу населения в 2010 г.<sup>37</sup>

Рост креатоемкости труда, являющийся важным фактором интенсификации производственного процесса, предполагает развитие форм и институтов, которые впоследствии приводят к общественному регулированию экономического развития, дополнению отношений конкуренции отношениями солидарности (низовой демократии), ориентированными на прогресс человеческих качеств. К таким элементам относятся система многообразных форм «экономики солидарности», в рамках которой развиваются отношения самоуправления, самоорганизации, общественный контроль за использованием средств производства.

В современной экономике конкуренция уже не является единственно возможным видом отношений субъектов в производстве. А кооперация приходит на ее место как во многих отдельных небольших фирмах, так и в ТНК.

---

<sup>37</sup> Joerg B. et al. (ed.). How Was Life? Global Well-being since 1820: Global Well-being since 1820. OECD Publishing, 2014. – P. 67. URL: <http://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/306235/3014041ec007.pdf?sequence=1>

**В большинстве случаев креатоемкий  
потенциал каждого человека  
может быть реализован только  
тогда, когда удовлетворены его  
базовые потребности, такие как еда,  
крыша над головой, образование,  
здравоохранение, безопасность**

Если человеку уже нет нужды заниматься этими вопросами, он имеет возможность переключиться на творческий, креативный труд. Когда социально-экономическая система базируется на конкуренции и частной собственности на средства производства и нет гарантий в обеспечении базовых потребностей, у большинства людей нет возможности даже начать заниматься креативным трудом.

Происходит трансформация экономических отношений, в том числе и трудовых, когда внутри одной системы производственных отношений с одним системным качеством зарождается другая система производственных отношений с новым системным качеством.

Приоритетное развитие сфер: наука, образование и культура, т. е. сфер, где главным ресурсом и результатом развития являются знания (креатоемкое производство).

Согласно их концепции, можно выделить несколько основных целей такого развития, среди которых приоритет-

ным является развитие человеческих качеств, показателем которого станет повышение ИРЧП до уровня скандинавских стран и продление жизни до 80 лет и более, обеспечение равенства стартовых возможностей, достижение экологических показателей скандинавских стран, рост свободного времени и т. д. Для достижения поставленных целей существует возможность использовать успешный опыт скандинавских стран в сфере государственного перераспределения ресурсов, обеспечения социальной ответственности частного бизнеса, некоторые изменения в вопросах прав собственности, которое включает полное изъятие на общественные нужды природной ренты. В целом это модель движения от того, что мы имеем сегодня, к социально ориентированной экономике, которая стоит на равноправном партнерстве между государством и частным сектором.

Опыт скандинавских стран очень ценен, и он показывает, что существует и, более того, эффективна не только либеральная, но и социально ориентированная модель рынка.

Креатоемкий труд самый эффективный. Какая экономическая модель нужна для того, чтобы креатоемкий труд смог стать локомотивом ее развития? В первую очередь, такая модель должна основываться на кооперации, а не на конкуренции членов общества. Нобелевский лауреат по экономике 2009 г. Элинор Остром<sup>38</sup> доказала эффективность кол-

---

<sup>38</sup> Остром Э. Управляя общим. Эволюция институтов коллективной деятельности. – М.: Мысль, ИРИСЭН, 2011. – 447 с. (Серия «Экономика»).

лективного управления хозяйствами и показала, что зачастую предприятия, которые управляются не на основе частного предпринимательства (и, следовательно, частных интересов), а коллективными сообществами, являются наиболее эффективными.

В современном мире роль человека выросла, и теперь именно он становится основным фактором производства. Все чаще стали подниматься вопросы о человеческом капитале и творческом потенциале человека, человека как движущей силы экономики. Феномен человеческого капитала в том, что теперь он принадлежит человеку, а не владельцу компании или земли.

Прибыль организаций должна вести к общественному благосостоянию.

Не каждый человек может реализовать свой творческий потенциал в рыночной экономике, и поэтому одна из функций трудового законодательства – создать условия для реализации человеком своего творческого потенциала. Экономическая система может быть такой, которая помогала бы человеку реализовать себя, и посредством этого увеличивала бы благосостояние общества и люди смогли бы использовать все знания, накопленные человечеством, для созидания и дальнейшего прогресса.

На смену конкуренции, характерной для индустриального общества, приходит эпоха массового сотрудничества и совместной деятельности.

Творческий потенциал человека – высшая ценность и главный фактор развития экономики и общества в условиях революции знаний. Это аналог индустрии для прошлого века. Образование формирует творческий потенциал человека так же, как тяжелая промышленность формировала его в XX столетии.

Имеют разные значения понятия «человеческий капитал» и «человеческий потенциал». В понятии «человеческий капитал» человек рассматривается лишь как средство для получения прибыли. В понятии «человеческий потенциал» человек и его развитие являются целью социально-экономического развития.

В любом обществе важнейшей проблемой собственности является отношение между работником и собственником средств производства<sup>39</sup>. Важнейший вид трудовых отношений – это отношения между работником и собственником средств производства. Целесообразно ввести в ТК РФ статью на эту тему, например, ст. 20.1 «Трудовые отношения между работником и собственником средств производства».

Одна из тенденций развития сферы труда состоит в расширении сферы рыночных отношений, которое происходит под влиянием прогресса креативной деятельности, свидетельством чему являются данные, показывающие рост роли

---

<sup>39</sup> Бузгалин А. В., Колганов А. И. Пределы капитала: методология и онтология. Реактуализация классической философии и политической экономии (избранные тексты). – М.: Культурная революция, 2009.

креативного бизнеса, креативных корпораций, а также продвижение рыночных отношений в сферы науки, культуры, образования, спорта и другие отрасли креативного и суперкреативного ядра экономики. Вторая тенденция состоит в прогрессе тех сфер творческой деятельности, где создаются блага, формирование и использование которых может осуществляться в ряде случаев вне рыночных транзакций. К таким сферам относятся, в частности, викиномика, производство интеллектуальной продукции в режимах копилефт (англ. *Copyleft* – лицензия, которая позволяет использовать оригинальные (исходные) работы при создании новых (производных) работ без получения разрешения владельца авторского права), открытые источники и многое другое.

В книге<sup>40</sup> Дона Тапскотта (Don Tapscott) описывается, как некоторые компании в начале XXI века использовали в своих бизнес-технологиях принципы массового сотрудничества (*mass collaboration*), взаимодействия равных (*peer collaboration*) и идеологию открытого кода для достижения коммерческого успеха.

Копилефт-лицензии были созданы для расширения прав и свобод людей без нарушения действующих законов. Правообладатели используют концепцию копилефта, чтобы у любого человека в мире было право использовать, изменять и распространять как исходное произведение, так и произведения, производные от него, и никто не мог бы ограничить

---

<sup>40</sup> Дон Тапскотт (Don Tapscott). Викиномика. – СПб., 2009.

это право.

Роль человека в общественном производстве тоже эволюционирует, превращая его из «винтика» производственного процесса в созидателя, реализующего свой внутренний, творческий потенциал в сферах, где доминирующие отношения уже не конкуренция, а солидарность и сотрудничество.

Рост креативности труда, являющийся, как было отмечено, важным фактором интенсификации производственного процесса, предполагает развитие форм и институтов, которые впоследствии приводят к общественному регулированию экономического развития, дополнению отношений конкуренции отношениями солидарности (низовой демократии), ориентированными на прогресс человеческих качеств.

К таким элементам относятся система многообразных форм «экономики солидарности», в рамках которой развиваются отношения самоуправления, самоорганизации, общественный контроль за использованием средств производства, кооперация.

## § 2. Метод правового регулирования трудовых отношений

Известно, что метод правового регулирования (англ. *method of legal regulation*) – совокупность приемов, способов и средств, с помощью которых материальное и процессуальное право воздействуют на общественные отношения. Метод отвечает на вопрос: как осуществляется регулирование?

Способы правового регулирования представляют из себя основные пути регулирующего воздействия права на общественные отношения, характеризующиеся следующими предписаниями, зафиксированными в норме права;

- *Дозволение* – предоставление управомоченному лицу возможности совершать определенные действия в своих интересах, при этом такое лицо по своему усмотрению может уклониться от их совершения или вообще не воспользоваться своим правом (например, собственник вещи вправе владеть, пользоваться и распоряжаться ею; граждане вправе избирать и быть избранными в органы власти),

- *Позитивное обязывание* – возложение на лиц обязанности совершить определенное действие, при этом они не имеют возможности уклониться от исполнения или проигнорировать его (например, обязательства по уплате налогов, по исполнению договора; воинский долг).

- *Запрет (негативное обязывание)* – обязанность како-



го-либо лица воздержаться от совершения определенных действий под угрозой в случае неисполнения такого требования применения различного рода санкций (например, при совершении преступлений или административных правонарушений).

В настоящее время делается упор на стимулирующие **способы** воздействия на психику людей, активизирующие их предприимчивость и социальную активность, а это значит, что содержание способов регулирования формируется преимущественно из поощрительных средств, а также более гибких и альтернативных процедур<sup>41</sup>.

Средства правового регулирования – явления социальной действительности, выражающиеся в установлениях и действиях, непосредственно позволяющие достигать цели правового регулирования<sup>42</sup>.

Юридические средства правового регулирования – это установления и действия компетентных государственных органов и должностных лиц, направленные на достижение цели правового регулирования. Первую группу юридических средств – по форме выражения – составляют нормативные правовые акты, акты официального толкования права, акты реализации права, нормативный договор. Во вторую группу

---

<sup>41</sup> Хохлова И. С. Способ правового регулирования: Дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.01. – Саратов, 2009.

<sup>42</sup> Васильева Н. В. Юридические и неюридические средства в системе правового регулирования: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. – Омск, 2014.

– по содержанию – отнесены принципы права, нормы права, правовой прецедент (включая правовоположения практики). Такие юридические конструкции, как правовые фикции и презумпции, оценочные понятия, преюдициальные факты, аналогия права и закона и др., выступают конкретными инструментами, посредством которых осуществляется юридическое регулирование, и позволяют описать механизм участия юридических средств в правовом регулировании.

В виде неюридических средств выступают как социальные нормы и правила поведения, так и определенные способы и приемы, используемые в целях правового регулирования. К ним относятся моральные, религиозные нормы, обычаи, корпоративные нормы, переговоры и посредничество (медиация). Категория «средства правового регулирования», в отличие от категории «правовые средства», включает в себя не только юридические явления ввиду того, что в правовое поле вовлекаются и иные социальные регуляторы.

Понятие «средство» соотнесено со смежными категориями, которые используются при описании процесса правового регулирования: «прием», «способ» и «метод», в результате чего был сделан вывод о том, что приемы и способы относятся к правовым средствам, а метод правового регулирования, в свою очередь, представляет собой совокупность применяемых приемов, способов и средств правового регулирования.

Средства правового регулирования представляют собой установления и действия, с помощью которых достигается

ся цель права. Под установлениями понимаются различные нормы и предписания, в которые облакаются явления социальной действительности, в которых они материально выражаются и посредством которых осуществляется правовое регулирование. Имеются в виду различные правовые акты, исходящие от государства, или социальные нормы и правила поведения, вовлекаемые в правовую сферу и участвующие в правовом регулировании, письменно или устно закреплённые, имеющие институциональный характер и др. Действия как правовые средства представляют собой некие процедуры, при помощи которых субъект достигает поставленную цель. Сам процесс выполнения определенного правила поведения также можно считать средством правового регулирования.

При социализме были три субъекта трудового права: работник, работодатель, профсоюзы. При капитализме к ним необходимо добавить собственника средств производства. Во многом содержание трудовых отношений определяются отношениями собственности. В частности, при нехватке средств у работодателя, например на выплату зарплаты, эти средства обязан предоставить собственник средств производства.

### § 3. Система трудового права

Система трудового права – это характеристика трудового права как целого с помощью понятий: система, цели, задачи, функции, структура; развитие системы.

Теоретической базой системы трудового права среди прочих составляют работы авторов: фон Берталанфи, И.В. Блауберга, В.Н. Садовского, Э.Г. Юдина; С.С. Алексеева, О.С. Иоффе, Д.А. Керимова, А.С. Пиголкина, В.Д. Сорокина, А.Ф. Шебанова, Л.С. Явича, Н.Г. Александрова, В.С. Андреева, С.Ю. Головиной, К.И. Гусова, С.А. Иванова, И.Я. Киселева, В.Г. Мельникова, Н.Г. Морозова, В.М. Лебедева, Р.З. Лившица, М.В. Лушниковой, А.М. Лушникова, М.В. Молодцова, С.П. Маврина, А. Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, А.С. Пашкова, А.И. Процевского, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, В.И. Смолярчука, Л.А. Сыроватской, Л.С. Таля, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова и др., Работы ученых Германии: Г. Кельзена, Ф.-Ж. Пайне, К. В. Канариса, Р. Риккарди, В. Хромадки, А. Юнкера, Ф. Машманна, В. Дойблера и др.<sup>43</sup>.

Система трудового права, по мнению Мельникова В.Г., – это социальная, абстрактная, открытая, органичная система, имеющая как генетические связи, так и связи координации и

---

<sup>43</sup> Мельникова В.Г. Система трудового права Российской Федерации: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. – Томск, 2004.

субординации. Для нее как для органичной системы характерно наличие особых управляющих механизмов, через которые структура целого воздействует на характер функционирования и развития частей: механизмы правового регулирования, законотворчества, совершенствования права.

Существуют разные системы: трудового права, трудового законодательства, науки трудового права, социально трудовых отношений.

## § 4. Функции трудового права

Функции трудового права – это направления его действия на общественные отношения. Функции осуществляются структурными элементами. Основной функцией трудового права в современных условиях является развитие человеческого капитала. Эта функция включает все функциональные направления действия трудового права, которые рассматривались ранее.

**Человеческий капитал (ЧК)** – совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом.

Впервые в 1961 году это словосочетание использовал американец Теодор Шульц, а его последователь – Гэри Беккер развил эту идею с 1965 года, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению. За свою теорию он получил в 1992 году Нобелевскую премию по экономике.

**Первоначально под человеческим капиталом** понималась лишь совокупность инвестиций в человека, повышающая его способность к труду – образование и профессиональные навыки. В дальнейшем понятие человеческого капитала существенно расширилось. Последние расчеты, сделанные экспертами Всемирного банка, включают в него потребительские расходы – затраты семей на питание, одежду,

жилища, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели.

**Человеческий капитал** в широком смысле – это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование ЧК как производительного фактора развития.

**Человеческий капитал:**

- это интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд и качество жизни;
- главный фактор формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний как следующего, высшего этапа развития.

Существует следующая **классификация** человеческого капитала:

1. Индивидуальный человеческий капитал.
2. Человеческий капитал фирмы.
3. Национальный человеческий капитал.

В национальном богатстве человеческий капитал в развитых странах составляет от 70 до 80 %. В России около – 50 %<sup>44</sup>.

В научной литературе понятие человеческого капитала

---

<sup>44</sup> URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/>

(Human Capital) появилось в публикациях второй половины XX века в работах американских ученых-экономистов Теодора Шульца и Гэри Беккера (1992 г.). За создание основ теории ЧК им были присуждены Нобелевские премии по экономике – Теодору Шульцу в 1979 г., Гэри Беккеру в 1992 г. Вложил существенный вклад в создание теории ЧК и выходец Минской и Харьковской губерний Российской империи – Саймон (Семён) Кузнец, получивший Нобелевскую премию по экономике в 1971 г.

Человеческий капитал – основной производительный и социальный фактор развития современной экономики и общества.

Вклад в развитие современной теории человеческого капитала внесли Т. Шульц, Г. Беккер, Э. Денисон, Р. Солоу, Дж. Кендрик, С. Кузнец, С. Фабрикант, И. Фишер, Р. Лукас и другие экономисты, правоведы, социологи и историки.

Понятие человеческого капитала является естественным развитием и обобщением понятий человеческого фактора и человеческого ресурса, однако ЧК является более широкой экономической категорией.

Так, С. Фишер дал следующее определение ЧК: «Человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. ЧК включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию». В настоящее время это определение считают определением ЧК в узком смысле.



Саймон Кузнец (Саймон Смит Кузнец (англ. *Simon S. Kuznets*; до эмиграции – Шимен (Семён) Абрамович Кузнец; 30 апреля 1901, Пинск, Минская губерния – 8 июля 1985, Кембридж, Массачусетс) – американский экономист, статистик, демограф и историк экономики. Лауреат Нобелевской премии по экономике 1971 года «за эмпирически обоснованное толкование экономического роста, которое привело к новому, более глубокому пониманию экономической и социальной структуры и процесса развития в целом») среди ограничителей на применение опыта передовых стран развивающимися странами поставил на первое место стартовые потенциалы физического капитала и человеческого капитала. Как видим, Саймон Кузнец на первое место из факторов, определяющих удачное применение накопленного опыта передовых стран, поставил достаточность стартового накопленного человеческого капитала. И это не случайно. Высокий уровень и качество накопленного ЧК необходимы для ускоренного осуществления институциональных реформ, трансформации государства, технологического обновления производств, рыночных преобразований экономики и т. д. И в итоге именно достаточно высокие уровень и качество ЧК страны с догоняющей экономикой обеспечивают ее выход на стабильный рост душевого ВВП и повышение уровня и качества жизни населения. Таким образом, человеческий капитал, по Кузнецу, является главной доминантой возможного стабильного роста экономик развивающихся

ся стран.

Американский экономист Эдвард Денисон (внесли вклад в эту проблему Роберт Солоу, Джон Кендрик и др.) разработал **классификацию факторов экономического роста**. Из 23 выбранных им факторов 4 относятся к труду, 4 – к капиталу, 1 – земля, 14 характеризуют вклад НТП. По мнению Денисона, экономический рост определяется не столько количеством затраченных факторов, сколько их качеством и ростом этого качества. На первое место Денисон поставил качество рабочей силы.

**Из анализа экономического роста США за 1929–1982 годы Денисон сделал вывод, что определяющим фактором роста выпуска на одного работающего (производительности труда) является образование, важнейшая составляющая ЧК**

Т. Шульц существенно развил теорию человеческого капитала на начальном этапе ее развития. Он одним из первых ввел понятие человеческого капитала как производительного фактора. И сделал многое для понимания роли человеческого капитала как главного двигателя и фундамента индустриальной и постиндустриальной экономик.

Основными результатами инвестиций в человека Шульц считал **накопление способностей людей к труду, их эф-**

фективную созидательную деятельность в обществе, поддержание здоровья и т. д. Он полагал, что человеческий капитал обладает необходимыми признаками производительного характера. ЧК способен накапливаться и воспроизводиться. По оценкам Шульца, из производимого в обществе совокупного продукта на накопление человеческого капитала используется уже не  $1/4$ , как следовало из большинства теорий воспроизводства XX века, а  $3/4$  его общей величины.

Г. Беккер первым перенес понятие ЧК **на микроуровень**. Человеческий капитал предприятия он определил, как совокупность навыков, знаний и умений человека. В качестве инвестиций в них Беккер учел в основном затраты на образование и обучение. Беккер оценил экономическую эффективность образования прежде всего для самого работника. Дополнительный доход от высшего образования он определил следующим образом. Из доходов тех, кто окончил колледж, он вычитал доходы работников со средним общим образованием. Издержками образования считались как прямые затраты, так и альтернативные издержки – упущенный доход за время обучения. Отдачу от инвестиций в образование Г. Беккер оценил, как отношение доходов к издержкам, получив примерно 12–14 % годовой прибыли.

В 1992 году профессор экономики и социологии Чикагского университета Г. С. Беккер был удостоен Нобелевской премии по экономике за «Распространение сферы микроэкономического анализа на целый ряд аспектов человеческо-

го поведения и взаимодействия, включая нерыночное поведение». Главные книги Беккера – «Экономика дискриминации», «Человеческий капитал» и «Трактат о семье» – посвящены различным аспектам теории человеческого капитала.

Беккер развил теорию конкуренции, стратегии и развития фирмы. Он ввел различие между **специальными и общими инвестициями в человека**. Он выделил особое значение специального обучения, специальных знаний и навыков. Специальная подготовка работников формирует конкурентные преимущества организации, особенности ее продукции и поведения на рынках, в конечном итоге, ее ноу-хау, имидж и бренд. В специальной подготовке заинтересованы в первую очередь сами фирмы и корпорации, и они финансируют ее. Эти работы Беккера стали основой создания современной теории фирмы и конкуренции.

Беккер в рамках теории человеческого капитала исследовал структуру распределения личных доходов, возрастную их динамику, неравенство в оплате мужского и женского труда и т. д.

**Беккер доказал и политикам, и предпринимателям на обширном статистическом материале, что образование является фундаментом увеличения доходов и наемных работников, и работодателей, и государства в целом**

В результате политики финансисты и предприниматели стали рассматривать вложения в образование как перспективные капиталовложения, приносящие доход.

Беккер в своих работах рассматривал работника как комбинацию одной единицы простого труда и известного количества воплощенного в нем человеческого капитала. Его заработную плату (доход) – как сочетание рыночной цены его простого труда и дохода от вложенных в человека инвестиций. Причем основную часть дохода работнику, по оценкам Беккера, а также расчетам других исследователей, приносит именно человеческий капитал.

**Рассмотрим широкое определение человеческого капитала.**

В настоящее время на базе теории и практики ЧК формируется и совершенствуется успешная парадигма развития США и ведущих европейских стран. На основе теории ЧК отстававшая Швеция модернизировала свою экономику и вернула в 2000-х годах лидерские позиции в мировой эконо-

мике. Финляндия за исторически короткий период времени сумела перейти от сырьевой в основном экономики к инновационной экономике и создать свои собственные конкурентоспособные высокие технологии, не отказываясь от глубочайшей переработки своего главного природного богатства – леса. Сумела выйти на первое место в мире в рейтинге по конкурентоспособности экономики в целом. Более того, именно на доходы от переработки леса в товары с высокой добавленной стоимостью и создавали финны свои инновационные технологии и продукты.

Всё это имело место не потому, что теория и практика ЧК реализовала в себе некую волшебную палочку, а потому, что стала ответом экономической теории и практики на вызовы времени, на вызовы нарождающейся во второй половине XX века инновационной экономики (экономики знаний) и венчурного научно-технического бизнеса.

Развитие науки, формирование информационного общества на передний план в качестве составляющих сложного интенсивного фактора развития – человеческого капитала – выдвинули знания, образование, здоровье, качество жизни населения и самих ведущих специалистов, определяющих креативность и инновационность национальных экономик.

В условиях глобализации мировой экономики, в условиях свободного перелива любого капитала, включая ЧК, из страны в страну, из региона в регион, из города в город, в условиях острой международной конкуренции, ускоренно-

го развития высоких технологий огромные преимущества в создании стабильных условий для роста качества жизни, создания и развития экономики знаний, информационного общества, развития гражданского общества имеют страны с накопленным качественным человеческим капиталом, т. е. страны с образованным, здоровым и оптимистичным населением, конкурентоспособными профессионалами мирового уровня во всех видах экономической деятельности, в образовании, науке, в управлении и других сферах.

Понимание и выбор ЧК в качестве главного фактора развития буквально диктует системный и комплексный подход при разработке концепции или стратегии развития и увязки с ними всех других частных стратегий и программ. Диктат этот следует из сущности национального ЧК как многокомпонентного фактора развития. Причем этот диктат особо выделяет условия жизни, работы и качество инструментария специалистов, определяющих креативность и созидательную энергию страны.

**Ядром ЧК, конечно, был и остается человек**, но ныне – человек образованный, созидательный и инициативный, обладающий высоким уровнем профессионализма. Сам же человеческий капитал определяет в современной экономике основную долю национального богатства стран, регионов, муниципальных образований и организаций. В то же время доля неквалифицированного труда в ВВП развитых и развивающихся стран, включая Россию, становится все меньше,

а в технологически передовых странах она уже исчезающе мала.

Поэтому разделение труда на неквалифицированный труд и труд, требующий образования, особых навыков и знаний, постепенно теряет свой изначальный смысл и экономическое содержание при определении ЧК, который основоположники теории ЧК отождествляли с образованными людьми и их накопленными знаниями и опытом. Понятие ЧК как экономической категории постоянно расширяется вместе с развитием мирового информационного сообщества и экономики знаний.

**Человеческий капитал в широком определении – это интенсивный производительный фактор развития экономики, общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование ЧК как производительного фактора развития.**

**Кратко: человеческий капитал – это интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд и качество жизни.**



**Различают физический капитал, финансовый капитал, природный капитал, интеллектуальный капитал и человеческий капитал, а также некоторые другие виды капитала. Национальное богатство включает физический, человеческий, финансовый и природный капиталы**

Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения, в интеллектуальную деятельность. В том числе – в воспитание, образование, здоровье, знания (науку), предпринимательскую способность и климат, в информационное обеспечение труда, в формирование эффективной элиты, в безопасность граждан и бизнеса и экономическую свободу, а также в культуру, искусство и другие составляющие. Формируется ЧК и за счет притока из других стран. Или убывает за счет его оттока, что и наблюдается пока в России.

В состав ЧК входят инвестиции и отдача от них в инструментарий интеллектуального и управленческого труда, а также инвестиции в среду функционирования ЧК, обеспечивающие его эффективность.

ЧК является сложным и распределенным интенсивным фактором развития. Он, словно кровеносные сосуды в живом организме, пронизывает всю экономику и общество. И

обеспечивает их функционирование и развитие. Или, напротив, угнетает при низком его качестве. Поэтому существуют объективные методологические трудности с оценкой его отдельной экономической эффективности, его отдельной производительности, его отдельного вклада в рост ВВП и в повышение качества жизни. ЧК через специалистов и ИТ вносит вклад в развитие и рост экономики всюду, во всех видах экономической и производственной деятельности.

ЧК вносит свой вклад в повышение качества и производительности труда во всех видах жизнедеятельности и жизнеобеспечения. Во всех видах экономической деятельности, управления образованные профессионалы определяют производительность и эффективность труда. А знания, качественный труд, квалификация специалистов играют решающую роль в эффективности функционирования и работы институтов и организации всех форм и видов.

**Основными драйверами развития  
ЧК являются конкуренция,  
инвестиции, инновации**

Инновационный сектор экономики, креативная часть элиты, общества, государства являются источниками накопления высококачественного ЧК, который и определяет направление и темпы развития страны, региона, международных объединений, организаций. С другой стороны, накопленный

качественный ЧК лежит в основе инновационной системы и экономики (ИЭ).

Процессы развития ЧК и ИЭ составляют единый процесс формирования и развития инновационно-информационного общества и его экономики.

Чем же отличается человеческий капитал от человеческого потенциала? Индекс человеческого потенциала страны или региона рассчитывается по трем показателям: ВВП (или ВРП), продолжительности жизни и грамотности населения. То есть это более узкое понятие, чем ЧК. Последний поглощает понятие человеческого потенциала как свою укрупненную составляющую.

Чем отличается человеческий капитал от трудовых ресурсов? **Трудовые ресурсы** – это непосредственно люди, образованные и необразованные, определяющие квалифицированный и неквалифицированный труд. **Человеческий капитал** – понятие гораздо более широкое и включает помимо трудовых ресурсов накопленные инвестиции (с учетом их амортизации) в образование, науку, здоровье, безопасность, в качество жизни, в инструментарий интеллектуального труда и в среду, обеспечивающую эффективное функционирование ЧК.

Инвестиции в формирование эффективной элиты, в том числе в организацию конкуренции, являются одними из важнейших инвестиций в ЧК.

**Еще со времен классиков науки Д. Тойнби и М. Вебера известно, что именно элита народа определяет вектор направления его развития: вперед, вбок или назад**

**Предпринимательский ресурс** – это творческий ресурс, интеллектуальный ресурс развития экономики. Поэтому инвестиции в предпринимательский ресурс – это инвестиции в развитие ЧК в части повышения его конструктивности, креативности и инновационности. В частности, бизнес-ангелы – необходимая составляющая ЧК.

**Инвестиции в институциональное обслуживание** направлены на создание комфортных условий обслуживания гос. институтами граждан, включая врачей, преподавателей, ученых, инженеров, т. е. ядро ЧК, что способствует повышению качества их жизни и труда.

**Инвестиции в развитие гражданского общества** и в экономическую свободу способствуют повышению креативности и законопослушности граждан, формированию оптимистической и конструктивной и одновременно рациональной идеологии, формированию гос. институтов, стимулирующих рост качества жизни. Способствуют формированию здорового образа жизни. И в итоге ведут к росту эффективности труда и экономики.

Эти инвестиции формируют коллективный гражданский

разум, коллективный интеллект, направленный на созидание. В состав ЧК необходимо включать также инвестиции в создание среды, обеспечивающей его эффективное функционирование. В развивающейся стране невозможно повсеместно создать конкурентоспособные комфортные условия для специалистов высшей квалификации, необходимых для формирования эффективной инновационной системы и сектора инновационной экономики. Поэтому создаются ОЭЗ, технополисы и технопарки (пример – Китай, Индия). В них реализуется особый режим проживания, повышенная безопасность, улучшенная инфраструктура, повышенное качество жизни. Создаются комфортные условия для общения ученых и инженеров с целью реализации синергетических эффектов усиления творческой мощи научных и инновационных коллективов.

В то же время, например, в криминализованной и коррумпированной стране ЧК не может функционировать эффективно по определению. Даже если это «ввезенный» внешний высококачественный ЧК, обеспеченный за счет его притока. Он либо деградирует, ввязываясь в коррупционные схемы, как это было в том числе с иностранными и прочими советниками, приведшими РФ к дефолту. Либо «работает» неэффективно.

Для эффективного функционирования ЧК необходимо конкурентоспособное качество жизни, включая безопасность, экологию и жилищные условия, причем на уровне раз-

витых стран мира. Иначе лучшие специалисты уезжают туда, где им удобнее жить и комфортнее и безопаснее работать.

**Почему в состав ЧК необходимо включать инструментарий, методики, источники информации работы специалистов? Потому как, например, выдающийся программист без мощного компьютера, без базы данных, без источников информации, без исходных программ не способен реализовать свои возможности, опыт и знания**

Понятие человеческого капитала и информации, ИТ тесно переплетаются между собой. Более того, сами ИКТ возникают именно на стыке категорий информации и человеческого капитала, поскольку информационные потоки пронизывают все сферы жизни человечества и играют все нарастающую роль в условиях глобализации мирового сообщества. Сама по себе накопленная информация мертва без систем ее доставки потребителям, без систем коммуникации, управления и обработки. Важность же значения информации для современной экономики и жизни общества уже вытекает из самого устоявшегося названия передовых постиндустриальных экономик – «информационное общество», инновационно-информационная экономика или экономика знаний.

При таком расширении экономической категории «чело-

веческий капитал» она выходит, как уже отмечалось, собственно из «плоти» человека. Мозги людей не работают эффективно при плохом качестве жизни, при низкой безопасности, при агрессивной или угнетающей среде проживания и работы человека.

Фундаментом, на котором созданы инновационные экономики и информационные общества, служат торжество закона, высокое качество человеческого капитала, высокое качество жизни и эффективная индустриальная экономика, которая плавно трансформировалась в постиндустриальную или инновационную экономику.

Инновации в рыночной экономике есть следствие свободной конкуренции на рынках. При отсутствии источника генерации инноваций – конкуренции – отсутствуют и сами инновации или они носят случайный характер. Желание и необходимость получить большую прибыль подталкивают частного собственника сделать что-то особенное, полезное, чего нет у конкурентов, чтобы его товар был привлекательнее и лучше продавался. Экономическая свобода, конкурентные рынки, торжество закона и частная собственность – вот те факторы, что автоматически генерируют инновации, спрос на них, инвестиции в инновационный продукт и мо-стят дорогу между идеей и инновационным товаром. Вне рыночной экономики со свободными конкурентными рынками создать ИЭ и самоподдерживающую генерацию инноваций и инновационных товаров невозможно априори.

Главные причины торможения научно-технической и инновационной деятельности в России – низкое качество ЧК и неблагоприятная, даже угнетающая среда для инновационной деятельности. Снизилось качество всех составляющих ЧК: образования, науки, элиты, специалистов, качество жизни. И для венчурного бизнеса и инновационной экономики необходимо построить надежный фундамент.

**Стоимость национального человеческого капитала** стран мира на базе затратного метода оценили специалисты Всемирного банка.

Использовались оценки составляющих ЧК по затратам государства, семей, предпринимателей и разных фондов. Они позволяют определить текущие ежегодные затраты общества на воспроизводство человеческого капитала.

В США стоимость человеческого капитала в конце XX века составляла 95 трлн долл., или 77 % национального богатства (НБ), 26 % мирового итога стоимости ЧК.

Стоимость мирового ЧК составила 365 трлн долл., или 66 % мирового богатства, 384 % к уровню США.

Для Китая эти показатели составляют: 25 трлн долл., 77 % от всего НБ, 7 % мирового итога ЧК и 26 % к уровню США. Для Бразилии соответственно: 9 трлн долл., 74 %, 2 % и 9 %. Для Индии: 7 трлн долл., 58 %, 2 %; 7 %.

Для России показатели составляют: 30 трлн долл., 50 %; 8 %; 32 %. На долю стран «семерки» и ЕЭС на расчетный период приходилось 59 % мирового ЧК, что составляет 78



% от их национального богатства. Человеческий капитал в большинстве стран превышал половину накопленного национального богатства (исключение – страны ОПЕК). На процентную долю ЧК существенно влияет стоимость природных ресурсов. В частности, для России доля стоимости природных ресурсов сравнительно велика.

Основная часть мирового человеческого капитала сосредоточена в развитых странах мира. Это связано с тем, что инвестиции в ЧК в последние полвека в этих странах значительно опережают инвестиции в физический капитал. В США соотношение «инвестиций в человека» и производственных инвестиций (социальные расходы на образование, здравоохранение и социальное обеспечение в % к производственным инвестициям) в 1970 году составляло 194 %, а в 1990 году – 318 %.

Существуют определенные трудности при сравнительной оценке стоимости ЧК стран с неодинаковым уровнем развития. Человеческий капитал слаборазвитой страны и развитой страны имеет существенно различную производительность на единицу капитала, а также весьма различное качество (например, существенно различное качество образования и медицинского обслуживания). Для оценки эффективности национального человеческого капитала применяются методы факторного анализа с использованием страновых международных индексов и показателей. При этом значения коэффициента эффективности ЧК для разных стран

отличаются в разы, что близко к отличиям в их производительности труда. Методика измерения национального человеческого капитала изложена в работе Корчагина Ю. А.<sup>45</sup>.

Стоимость российского национального человеческого капитала снижалась за последние 20 лет в связи с низкими инвестициями в него и деградацией образования, медицины, науки.

## **Национальный человеческий капитал**

### **и историческое развитие стран и цивилизаций**

Экономическая категория «человеческий капитал» формировалась постепенно. И **на первом этапе состав ЧК включал небольшое число составляющих – воспитание, образование, знания, здоровье.** Причем длительное время человеческий капитал считался только социальным фактором развития, т. е. затратным фактором с точки зрения теории роста экономики. Считалось, что инвестиции в воспитание, в образование являются непроизводительными, затратными. Во второй половине XX столетия отношение к человеческому капиталу и образованию постепенно карди-

---

<sup>45</sup> Корчагин Ю. А. Эффективность национального человеческого капитала: методика измерения. – Воронеж: ЦИРЭ, 2011.

нально изменилось.

В действительности же именно инвестиции в образование и в науку обеспечили в прошлом опережающее развитие Западной цивилизации – Европы и Северной Америки в сравнение с Китаем, Индией и другими странами. Исследования развития цивилизаций и стран в прошлых веках показывают, что человеческий капитал и тогда был одним из основных факторов развития, предопределивших успехи одних стран и неудачи других.

Западная цивилизация на определенном историческом этапе выиграла глобальное историческое соревнование с более древними цивилизациями именно за счет более быстрого роста человеческого капитала, включая образование, в средние века. В конце XVIII века Западная Европа перегнала в полтора раза Китай (и Индию) по душевому ВВП и вдвое по показателю грамотности населения. Последнее обстоятельство, помноженное на экономическую свободу, а затем и демократию, стали главным фактором экономических успехов европейцев, а также США и других англосаксонских стран.

Показательно влияние человеческого капитала на рост экономики и на примере Японии. В стране Восходящего Солнца, придерживавшейся веками изоляционистской политики, всегда был высок уровень человеческого капитала, включая образование и продолжительность жизни. В 1913 году среднее число лет обучения взрослого населения в Япо-

нии составляло 5.4 года, в Италии – 4.8, в США – 8.3 года, а средняя продолжительность жизни – 51 год (примерно как и в Европе и США). В России эти показатели были такими: 1–1.2 года и 33–35 лет. Поэтому Япония по уровню стартового человеческого капитала оказалась готовой в XX столетии совершить технологический рывок и войти в число передовых стран мира.

Человеческий капитал является самостоятельным сложным интенсивным фактором развития, собственно, фундаментом роста ВВП в сочетании с инновациями и высокими технологиями в современных условиях. Отличие этого сложного интенсивного фактора от природных ресурсов, классического труда и обычного капитала состоит в необходимости постоянных повышенных инвестиций в него и существовании значительного временного лага в отдаче от этих инвестиционных вложений. В развитых странах мира в конце 1990-х годов в человеческий капитал вкладывалось около 70 % всех средств, а в физический капитал – только около 30 %. Причем основную долю инвестиций в человеческий капитал в передовых странах мира осуществляет государство. И именно в этом состоит одна из его важнейших функций в части государственного регулирования экономики.

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.