

# РЫНОК ТРУДА БУДУЩЕГО



П.М. ЛУКИЧЁВ

16+

Павел Лукичѐв

**Рынок труда будущего**

«ЛитРес: Самиздат»

2021

**Лукичѐв П. М.**

Рынок труда будущего / П. М. Лукичѐв — «ЛитРес: Самиздат», 2021

В книге исследуется становление рынка труда будущего. Автор выявляет те факторы, которые существуют уже сейчас, но полностью проявятся в перспективе. Сегодня они малозначимы, в чём-то даже фантастические, но развиваясь они создадут рынок труда будущего. Исследование базируется на экономическом подходе к будущему рынка труда в отличие от футурологического подхода. Автор анализирует факторы, формирующие рынок труда будущего: воздействие технологий, цифровизацию экономики; меры государственного регулирования и дерегулирования; дискриминацию на рынке труда, работников старших возрастов. Изменения на современном рынке труда формируют новые требования, предъявляемые работодателями к работнику будущего. В книге анализируется система высшего образования как важнейший элемент становления рынка труда. Автор выявляет экономические последствия коронавирусного кризиса и их воздействие на рынок труда. Предназначена для широкого круга читателей, интересующихся становлением рынка труда будущего.

© Лукичѐв П. М., 2021  
© ЛитРес: Самиздат, 2021

# Содержание

П. М. Лукичёв	5
Введение	6
Глава 1. Эволюция современного рынка труда	8
1.1. Институты современного рынка труда	8
1.2. Факторы будущего, влияющие на время труда и время досуга	18
Глава 2. Факторы изменений современного рынка труда	21
2.1. Технологии	21
2.2. Государственное регулирование и дерегулирование	28
2.3. Дискриминация на рынке труда	38
Конец ознакомительного фрагмента.	41

# **Павел Лукичёв**

## **Рынок труда будущего**

**П. М. Лукичёв**  
**Рынок труда будущего**  
*Монография*

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**

**Балтийский государственный технический  
университет «ВОЕНМЕХ» им. Д. Ф. Устинова**

**Автор:**

Лукичёв Павел Михайлович, доктор экономических наук, профессор, Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д. Ф. Устинова.

**Рецензенты:**

д. э.н., профессор, профессор каф. «Менеджмент организации» БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова **А. И. Стешин**;

д. э.н., профессор кафедры экономики и организации аграрного производства ФГБОУ ВО СПбГАУ **О. П. Чекмарев**

## Введение

В монографии исследуются тенденции становления рынка труда будущего. Автор делает акцент на выявлении тех факторов, которые существуют уже сейчас, но полностью могут проявиться только через несколько лет. Пусть сегодня они считаются малозначимыми, в чём-то даже фантастическими, но развиваясь именно они создадут рынок труда будущего. Монография базируется на экономическом подходе к определению тенденций формирования рынка будущего в отличие от футурологического подхода. Автор при анализе существующих и перспективных направлений совершенствования рынка труда подразумевал сопоставление их издержек и выгод.

В начале исследования рассматриваются существующие институты и тенденции развития современного рынка труда, анализируемого как с точки зрения российской экономики, так и других стран. Эволюция, которую проделал рынок труда за последние три десятилетия создала качественно новое его состояние по сравнению с положением на нём 50 или 100 лет назад.

Во второй главе обсуждаются факторы, оказывающие наибольшее влияние на модификацию рынка труда. Среди них выделяются технологии и, прежде всего, цифровизация экономики, искусственный интеллект, роботизация и автоматизация производства, интернет вещей. Вместе с тем, учитывая возрастающую роль макроэкономической политики, среди факторов анализируются также государственное регулирование и дискриминация на рынках труда. Последняя рассматривается автором широко, включая дискриминацию по линии «граждане – мигранты», «мужчины – женщины», «работники старших возрастов».

В третьей главе анализируется отдельно влияние фактора работников старших возрастов. Это связано с той возрастающей ролью, который он приобретает как в России, так и в мире. Автор противопоставляет работников старших возрастов, которые при умелой экономической политике могут внести значительный вклад в развитие народного хозяйства, пенсионерам, которые являются только частью социальной политики. Особо здесь рассматривается взаимосвязь между развитием технологий и ролью работников старших возрастов на современном рынке труда.

Четвёртая глава посвящена анализу изменений требований к компетенциям работников будущего, подразумевая под ними как действующий персонал фирм, которым будет необходима переподготовка, так и молодёжь, которая сейчас только учится и вступит на рынок труда через несколько лет. На основе опросов работодателей выявляются те требования, которым должен соответствовать работник будущего.

Пятая глава, логически продолжая предыдущую, рассматривает существующую систему высшего образования с точки зрения её соответствия меняющимся требованиям современного рынка труда. Насколько гибко совершенствуется образовательная система в ответ на те вызовы, с которыми сталкиваются современные работодатели и работники? Автор выделяет здесь как влияние системы переподготовки кадров, так и системы высшего образования на формирование конкурентоспособного работника будущего. Анализ проводится как на базе российского, так и зарубежного опыта.

В шестой главе анализируется как пандемия COVID 19 и её экономические последствия перестраивают внутреннюю структуру рынка труда, меняя рыночные рамки как для работников, так и для работодателей. Пандемия вызвала всплеск мер государственного вмешательства в экономику, затронувших жизнь практически каждого. Автор выделяет здесь краткосрочные и долгосрочные меры регулирования со стороны государства. В середине 2020 года казалось, что коронавирусный кризис является резким, но кратковременным шоком для народных хозяйств. Однако сейчас стало понятно, что его воздействие, меняя рациональные ожидания

экономических агентов в негативную сторону, будет иметь долгосрочные последствия для экономики. Насколько положительным для развития рынка труда будет это воздействие в краткосрочном и в долгосрочном периодах?

В Заключении делаются выводы по изложенному материалу.

Автор надеется, что предпринятое им исследование рынка труда будущего будет полезно для всех, кто интересуется данной проблемой. Ваши пожелания, вопросы и комментарии присылайте, пожалуйста, по адресу: [loukitchev20@mail.ru](mailto:loukitchev20@mail.ru)

# Глава 1. Эволюция современного рынка труда

## 1.1. Институты современного рынка труда

Современный рынок представляет собой сложный комплекс институтов, сочетающий различные экономические и социальные составляющие. В соответствии с версией European Commission основными институтами рынка труда являются:

- активная политика на рынке труда (ALMP), например, субсидии на трудоустройство и консультации по вопросам трудоустройства,
- пособия по безработице,
- политика обучения в течение всей жизни, например, обучение на рабочем месте,
- законодательство о защите занятости, такое как правила увольнения постоянных сотрудников,
- условия активации, например, когда безработный должен участвовать в некоторых формах ALMP, чтобы продолжать получать пособия по безработице [Tanay, 2014]<sup>1</sup>.

Международная Организация Труда акцентирует своё внимание на тех институтах современного рынка труда, которые призваны уменьшить безработицу:

- институты установления заработной платы,
- обязательные социальные пособия,
- систему страхования на случай безработицы,
- а также различные аспекты трудового законодательства (закон о минимальной заработной плате, законодательство о защите занятости, и исполнение законодательства).

С другой стороны, политика рынка труда (LMP) включает в себя все виды регулирующих политик, которые влияют на взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы. Они состоят из политик, обеспечивающих замещение дохода (обычно называемых пассивной политикой на рынке труда), а также мер по интеграции на рынке труда, доступных для безработных или тех, кому угрожает безработица [Labour market..., 2012]<sup>2</sup>.

В. Gazier, в свою очередь, выделяет для сегодняшнего рынка труда следующие институты: страхование безработицы, правила установления заработной платы, услуги по трудоустройству (службы занятости), программы переподготовки и законодательство о защите занятости, которые разработаны в определённой степени во всех странах, а также в рамках коллективных переговоров [Gazier, 2013]<sup>3</sup>.

В целом, существующие институты рынка труда настолько являются «плотью и кровью» современного общества, что его социальные составляющие часто перевешивают экономические составляющие, что фактически суммировал Р. Солоу, когда выбрал название для одной из своих книг «Рынок труда как социальный институт» [Solow, 1990]<sup>4</sup>.

На наш взгляд, все эти трактовки институтов рынка труда направлены на сохранение существующего статус-кво, а не на развитие. Более того, сегодняшние рынки труда развитых стран всё более сталкиваются с проблемой “mismatch” (несоответствия между получаемой ква-

---

<sup>1</sup> Tanay F. Chapter 1 on the Legacy of the Crisis: Resilience and Challenges of the 2014 Employment and Social Developments in Europe. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1196&newsId=2326&furtherNews=yes> Дата обращения 31.01.2019

<sup>2</sup> Labour market policies and institutions. URL: <https://www.ilo.org/empelm/areas/labour-market-policies-and-institutions/lang-en/index.htm> Дата обращения 18.01.2019

<sup>3</sup> Gazier B. Labour market institutions. International Labour Office. Employment targeting and sectoral approaches to job creation, Oct 2013, Genève, Switzerland. <hal-00976731>

<sup>4</sup> Solow R. Labour Market as a Social Institution. Oxford: Blackwell, 1990. – 116 p.

лификацией и фактическими условиями работы). В условиях зарегулированных рынков труда и высшего образования в ЕС с целью реализации Лиссабонской стратегии Европейского союза, направленной, чтобы Европа стала «самой конкурентоспособной и динамичной, основанной на знаниях экономикой в мире» в реальности ярко проявляется проблема “mismatch”. Фактическое трудоустройство и уровень оплаты выпускников университетов зависят не только от выбранной профессии, но и от *институциональных различий*, таких как сжатие заработной платы и профессиональный «протекционизм» [Ansel B., Gingrich J., 2017]<sup>5</sup>, [Häusermann et al, 2015.]<sup>6</sup>, [Häusermann, Kurer, Schwander, 2015]<sup>7</sup>. Это означает, что универсальные подходы к росту зачисления в высшие учебные заведения будут иметь совершенно разные результаты на рынке труда в отдельных развитых странах. В ряде южно-европейских стран, где профессии остаются защищенными, но высшее образование расширяется, проблема «несоответствия навыков» становится всё более распространенной. Автору пришлось столкнуться с этой ситуацией, когда шесть обучающихся у него по программе “Erasmus+” испанок из Астурии, готовы проучиться ещё год, чтобы работать по специальности учительницы, а не на ресепшн в гостинице.

По нашему мнению, данная проблема порождена избыточным государственным регулированием рынка труда в ряде южно-европейских стран. Например, рассмотрим случай Италии. Государственное регулирование сосредоточено здесь на политике защищённости рабочих мест, когда нанятого работника сложно уволить, и на заключении национальных соглашений по отраслям между работодателями и официальными работниками. Пострадавшими от данных ограничений свободного развития рынка являются молодёжь и безработные на юге страны. В Италии официально безработными являются 31,5 % граждан в возрасте от 16 до 25 лет. Хуже ситуация только в Греции, где, не работали 43,7 % молодежи, и в Испании (36 %). Работодатели в периоды кризисных ситуаций первыми увольняют молодых людей, которые часто начинают свою карьеру с временных контрактов. Как следствие рынок труда Италии слабо реагирует на технологические новшества, и национальная экономика становится мало конкурентной. В Италии региональные различия в производительности между Севером и Югом превышают 20 %. При этом на Юге половина молодых людей и одна пятая рабочей силы не имеют работы, в то время как на Севере работодатели жалуются на нехватку рабочей силы. Общенациональные трудовые соглашения мало учитывают региональные различия в стоимости жизни и в производительности.

Для сравнения, в Германии, где региональные различия между Востоком и Западом страны составляют по производительности 23 %, переговоры о заработной плате были децентрализованы вскоре после объединения. В результате, по расчётам Boeri T. [Boeri T. et al., 2019]<sup>8</sup>, заработки там почти в четыре раза быстрее реагируют на изменения региональной производительности, чем в Италии. Заработная плата на востоке намного ниже, чем на западе, что отражает более низкую производительность и более низкие издержки стоимости жизни. Boeri T. et al [Boeri T. et al., 2019]<sup>9</sup>, считают, что подобная система в Италии может принести на работу 2,5 млн. человек, что на 13 % увеличит уровень занятости на юге. Можно сделать вывод, сравнивая опыт развития рынков труда Италии и Германии, что дерегулирование рынков труда увеличивает занятость, сближая интересы работодателей и работников, а жёсткое

<sup>5</sup> Ansell B., Gingrich J. The dynamics of social investment: Human capital, activation, and care. In *The Politics of Advanced Capitalism*, edited by P. Beramendi

<sup>6</sup> S. Häusermann, H. Kitschelt, and H. Kriesi. 2015. New York: Cambridge University Press

<sup>7</sup> Häusermann S., Kurer T., Schwander H. High-skilled outsiders? Labour market vulnerability, education and welfare state preferences//*Socio-Economic Review*. 2015. Vol. 13 (2): 235-58. URL: <https://doi.org/10.1093/ser/mwu026>

<sup>8</sup> Boeri T., Ichino A., Moretti E., Posch J. Wage Equalization and Regional Misallocation: Evidence from Italian and German Provinces (February 2019). CEPR Discussion Paper No. DP13545. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3341352>

<sup>9</sup> Там же.

государственное регулирование, не связанное напрямую с региональной производительностью, провоцирует повышение уровня безработицы.

Система государственного регулирования развивается во-многом инерционно, вне связи с меняющейся реальностью. Например, сейчас в мире доля работников, занятых в обрабатывающей промышленности, сокращается. Всё более широкое использование в производстве роботов и 3D принтеров меняет соотношение сил на рынке труда. Происходит усиление потребности в высококвалифицированном труде и перемещение предприятий из Китая, Вьетнама, Индонезии в развитые страны. Пандемия COVID-19 интенсифицировала эти процессы, а также вызвала рост удалённой занятости («телеприсутствие») и снижение доли низкоквалифицированного труда. Аналогичные изменения происходят и в российском народном хозяйстве. Какое число технических университетов было закрыто в ответ на эти перемены? Почему сокращается доля сферы материального производства? Основная причина – рост производительности труда. Следовательно, обучение кадров высшей квалификации для обрабатывающей промышленности надо ориентировать на подготовку меньшего числа более высококлассных специалистов.

Технологические основы совершенствования рынка труда можно обобщить в виде следующих тенденций:

1. снижение доли работников в обрабатывающей промышленности (manufacturing) в мире до 15 %. Только один из 10 британских рабочих, один из одиннадцати американских, один из пяти немецких рабочих заняты ныне в обрабатывающей промышленности<sup>10</sup>. Аналогичные изменения происходят и в российском народном хозяйстве.

2. Вытекающее отсюда увеличение доли работников в пред- и после-производственных отраслях. В исследовании, опубликованном в 2015 году Brookings Institute, было подсчитано, что 11,5 млн. американских рабочих мест, считающихся производственными работами в 2010 году, было почти в два раза меньше рабочих мест в сфере услуг, связанной с производством, в результате чего общая сумма занятых составила 32,9 млн. человек. В британском исследовании, проведенном the Manufacturing Metrics Experts Group в 2016 году, был сделан похожий вывод: 2,6 млн. рабочих мест в производстве поддержали функционирование ещё 1 млн. рабочих мест в пред-производственных мероприятиях и 1,3 млн. на пост-производственных работах<sup>11</sup>.

3. добавленная стоимость, соответственно, начинает всё больше создаваться в пред- и после-производственных отраслях, а значение этих отраслей возрастает;

4. роботизация производственных процессов и её влияние на современный рынок труда: исчезновение не просто рабочих мест, а сокращение рабочих мест с рутинной работой, и увеличение числа рабочих мест, требующих креативности, инициативы, воображения, лидерских качеств. Так, доля американской рабочей силы, занятой на рутинных офисных рабочих местах, снизилась с 25,5 % до 21 % в период между 1996 и 2015 годами<sup>12</sup>.

5. новые формы мониторинга и контроля за сотрудниками и производственным процессом, когда как в компании Amazon надевают на своих работников браслеты, фиксирующие все их передвижения, собирающие о них информацию и стратегически вибрирующие для того, чтобы направлять их действия<sup>13</sup>.

Рынок труда сегодня переживает радикальную трансформацию. Её основными направлениями в технологическом плане являются: роботизация производства, широкое использование искусственного интеллекта, цифровизация; в организационном плане – резкое сокраще-

---

<sup>10</sup> 2 Politicians cannot bring back old-fashioned factory jobs. *The Economist*. January 14<sup>th</sup>, 2017.

<sup>11</sup> Там же.

<sup>12</sup> Learning and earning. *The Economist*. January 14<sup>th</sup>, 2017.

<sup>13</sup> Labour-monitoring technologies raise efficiency—and hard questions. *The Economist* March 3<sup>rd</sup> 2018 p.66.

ние занятости в сфере материального производства и соответствующее увеличение в сфере услуг, гибкость современного рынка труда, широкое использование проектного подхода. Особо выделим среди них цифровизацию.

Цифровизация оказывает на процесс образования и на требования к работнику будущего неоднозначное воздействие. С одной стороны, для каждого студента появляется возможность осваивать больший объём знаний и умений, применяя их более целенаправленно. У любого работника будущего возникает осуществимость повышения производительности труда и удобства в труде. С другой стороны, цифровизация ведёт к тому, что отдельные способности человека отмирают. Учащиеся ВУЗов всё хуже считают, надеясь только на использование калькуляторов; их память, ориентация на местности становятся всё слабее; аналитические возможности ограничиваются использованием Интернета и компьютеров. Те же проблемы в увеличивающихся с каждым годом размерах будут воспроизводиться у работников будущего мира. По сути, получается, что технологии будут всё больше думать за нас, модифицируя понимание, выбор, уровень знаний отдельного индивидуума. Мы и наши потомки можем всё больше превращаться в пассажиров космического корабля «Аксиома» из мультфильма-антиутопии «ВАЛЛ-И», которые не могли даже встать без помощи роботов. Цифровизация выступает просто наиболее ярким выражением этого процесса.

Kegan R. и Lahey L. L., психологи из Гарвардского университета, в связи с этим отмечают, что мы уже и так наиболее перегруженные информацией, наименее размышляющие люди в истории цивилизации. Поэтому требуется не механическое продолжение прежнего пути развития, а как образно они выразились «истинным развитием является преобразование самой операционной системы, а не накопление новых знаний или расширение поведенческого репертуара»<sup>14</sup>.

Экономические последствия, ожидаемые, в связи с этим, связаны с отсутствием гарантий прироста реальной экономики и обесцениваем сегодняшних видов труда. Как результат этих изменений трансформируется само понятие «работа». Такие её составляющие как единственное предприятие на всю трудовую карьеру, восьмичасовой рабочий день, непрерывный трудовой стаж заменяются для работника иными элементами: проектный подход, частичная занятость, фриланс, гибкость рынка труда.

В современной экономике углубляется тенденция к укрупнению предприятий и концентрации в них прибыли. Исследовательский отдел консалтинговой компании McKinsey Global Institute подсчитал, что 10 % крупнейших компаний мира получают 80 % всей прибыли. Цифровизация усиливает данную тенденцию, поскольку цифровые компании могут использовать сетевые эффекты и работать через границы. Особенностью последних десятилетий является резкое уменьшение числа сотрудников крупных компаний. У цифровых компаний с огромной рыночной оценкой и рыночной долей, как правило, мало работников. В 1990 году три ведущих автопроизводителя в Детройте имели номинальные доходы в размере 250 млрд. долл. США, рыночную капитализацию в размере 36 млрд. долл. США и 1,2 млн сотрудников. В 2014 году у трёх ведущих компаний в Силиконовой долине была выручка в размере 247 миллиардов долларов, а рыночная капитализация – более 1 триллиона долларов, и всего 137 000 сотрудников. Даже «старые» крупные компании используют гораздо меньше людей, чем раньше. Exxon, самая успешная нефтяная компания в мире, сократила свою рабочую силу с 150 000 в 1960-х годах до менее половины несмотря на то, что она объединилась с гигантским конкурентом Mobil<sup>15</sup>. Поэтому задачей высшего образования будущего является подготовка не только высококвалифицированного работника, но и специалиста, готового конкурировать за уменьшающееся число выгодных рабочих мест.

---

<sup>14</sup> Kegan R., Lahey L.L. Immunity To Change. Boston: Harvard Business Press. 2009. – 340 p.

<sup>15</sup> The Superstar Company//The Economist Sep 17<sup>th</sup>. 2016.

Экономическая составляющая высшего образования не должна игнорироваться в России, а должна быть важнейшей составляющей системы высшего образования будущего. Как справедливо отмечал Матвеев В. В., в области высшего образования всегда существуют страны-лидеры и страны-аутсайдеры. В первых из них идёт реальная жёсткая конкуренция за создание и использование знаний. Здесь имеет место очень высокий спрос на инвестиции и инновации. Во-вторых – царствует архаика и приверженность к явно устаревшим институтам. Здесь правят традиционные ценности и негативно воспринимаются изменения<sup>16</sup>. Сегодня Россия занимает, по нашему мнению, промежуточное место между этими группами стран.

Одним из направлений модификации современного рынка труда является изменение ценности времени для работников и работодателей. Каждый человек проводит на работе самую значительную часть своей жизни. Тем не менее термин «работа» практически не встречается в экономических учебниках и почти не обсуждается в исследованиях экономистов. Фактически мы судим о работе через призму её отсутствия, – безработицу. Сложившееся сегодня в развитых странах и в России отношение к времени труда (к ценности труда) представляет собой результат значительной эволюции взглядов общества.

В начале рассмотрим исторический аспект проблемы. Аристотель<sup>17</sup> в своих работах «Никомахова этика», «Политика» писал, что тяжёлая работа, хотя и необходима для существования общества, в корне унижительна, и что, человек, владеющий каким-либо ремеслом, находится в состоянии некоего ограниченного рабства. Он утверждал, что рабочие, торговцы и порабощенные работники должны быть лишены гражданства, потому что долгие часы работы оставляли их без свободного времени, необходимого для развития добродетели. Рыцарям, верхушке общества в средневековой Европе [Rock, 2006]<sup>18</sup>, часто запрещалось обрабатывать землю или производить товары, чтобы они могли сосредоточиться на престижной работе по боевым действиям и паломничеству.

Макс Вебер в «Протестантской этике и духе капитализма» [Вебер, 2013]<sup>19</sup>, писал, что типичный промышленный рабочий XVIII века – первой половины XIX века при повышении оплаты труда будет работать меньше, поскольку дополнительные деньги привлекают его меньше, чем сокращение работы. Поэтому, отмечал Вебер, для убеждения работников и общества в целом в присущей им ценности наёмного труда требуется «длительный медленный «процесс обучения». Всё это свидетельствует о том, что ценность труда в тогдашней культуре общества была значительно ниже, чем ценность отдыха.

Sidney Pollard, британский экономист и историк труда, писал [Pollard, 1963]<sup>20</sup>, что по мере роста промышленного труда в США и Европе в XVIII и XIX веках работодатели вкладывают много сил в распространение идеала тяжёлой работы и утверждение, что это и представляет добродетель. Для практического достижения этого идеала было нужно разрушить преобладавшую тогда деревенскую культуру с её моделями работы и отдыха, организованными вокруг урожая и церковных праздников.

Капиталисты активно демонтировали существующую тогда деревенскую культуру. С одной стороны, они запрещали частые праздники, а с другой стороны, – продвигали образование для формирования у работников иных ценностей и иной нравственности. Pollard отме-

---

<sup>16</sup> Матвеев В.В. Система высшего образования России как фактор обеспечения современного экономического роста// Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. 2018. Том 28. Вып. 3. С. 355–365.

<sup>17</sup> Философы Греции: Основы основ: логика, физика, этика: (1999) [Пер. с древнегреч. / Сост., вступ. ст. и коммент. В. Шкоды]. – М.: ЭКСМО-Пресс, 1999. – 1051 с. (Антология мысли).

<sup>18</sup> Rock C.A. (2006). Forsworn and Fordone: Arcite as Oath-Breaker in the “Knight’s Tale”// The Chaucer Review. 2006. Vol. 40, No. 4. pp. 416-432

<sup>19</sup> Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма = Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus / Макс Вебер; [пер. с нем. М.И. Левиной]. – Москва: Бизнеском, 2013. – 321 с.

<sup>20</sup> Pollard S. (1963). Factory Discipline in the Industrial Revolution// The Economic History Review, New Series. 1963. Vol. 16, No. 2. pp. 254–271.

чал<sup>21</sup>, что практически везде работодатели поддерживали церкви, часовни и воскресные школы как для поощрения нравственного воспитания в его более привычном смысле, так и для прививания послушания. В викторианскую эпоху книги самопомощи [Welsh, 2005]<sup>22</sup> присоединились к хору голосов, продвигающих идею, что тяжёлый труд является ключом к статусу, полезности и духовному спасению. Книги самопомощи, получившие своё название от Self-Help, бестселлера 1859 г. Samuel Smiles [Smiles, 1859]<sup>23</sup> учили, что совершенствование человека возможно только за счёт его личного труда. В западной культуре [Whigham et al., 2007, p. 33]<sup>24</sup> можно проследить линию нисхождения от «Самопомощи» Смэйлса до того момента, когда «ренессансная забота о самостоятельности вызвала поток образовательных материалов о самопомощи».

Все эти процессы привели к формированию к началу XX века новой этики труда. По мере того, как эта новая трудовая этика распространялась по обществу, тяжёлая работа, добродетель и успех превратились в единый новый критерий статуса, в то время как другие его источники утратили свою силу.

Появилась и потребность в соответствующих пропагандистах. Samuel Smiles [Smiles, 1875]<sup>25</sup>, пионер этого жанра, писал: «труд – это одновременно и бремя, и наказание, и честь, и удовольствие». Что-то напоминает? В СССР в период коллективизации и индустриализации был создан советский лозунг **«Труд в СССР есть дело чести, славы, доблести и героизма»** —, образованный из политического отчёта [Центрального Комитета XVI съезду ВКП\(б\)](#), представленного [И. В. Сталиным 27 июня 1930 года](#).

На наш взгляд, аналогичный процесс был отмечен и в КНР, когда Руководство КПК после событий на площади Тяньаньмэнь (1989 г.) сместило фокус экономической политики – на развитие городов. Сельское хозяйство было обложено высокими налогами. Тем самым партия лишила деревню всех возможностей роста и поколебала сельские ценности.

Таким образом, и древнее общество, и средневековое общество, и вплоть до середины XIX века считали время отдыха значительно более ценным для человека, чем время труда. Благодаря усилиям предпринимателей по формированию новой трудовой этики на протяжении XX века идеал «тяжёлой работы» стал преобладающим в большинстве стран мира, породив в итоге концепцию «человеческого капитала».

«Понятие «человеческий капитал» превратило человека в предпринимателя для самого себя. И это мысленное допущение сегодня воспринимается как данность. Господствующий в экономической политике неолиберализм решает конфликт между работой и капиталом простым превращением человека в капитал человека, а человеческую жизнь в ряд инвестиций, которые человек делает для увеличения собственной рыночной стоимости. Мы считаем, что ты должен насыщать себя сам. Мы в тебя верим. Мир бывает жестоким, но он создан для тебя. Альтернативы нет. Если воспринимать такую точку зрения всерьёз – а её сейчас воспринимают серьёзней некуда, – то надо признавать, что понятие «быть человеком» полностью изменилось [Марсал К., 2017]<sup>26</sup>.

Для объективной оценки времени труда и времени отдыха надо чётко определить понятие «время» в экономике. Время мы можем охарактеризовать двумя показателями: «абсолютный показатель времени» и «относительный показатель времени»<sup>27</sup>. Первый характеризует

<sup>21</sup> Там же.

<sup>22</sup> Welsh A. (2005). Business is Business, or the Work Ethic//Social Research. Summer 2005. Vol. 72. No. 2. pp. 471–500.

<sup>23</sup> Smiles S. (1859). Self-Help. John Murray, London. 1859.

<sup>24</sup> Whigham F. / Rebhorn W. A. eds., (2007). The Art of English Poesy. Cornell University Press; 1st edition. 2007. -512 p.

<sup>25</sup> Smiles S. (1875). Thrift. 1875. Original Publisher: London, J. Murray. 412 p.

<sup>26</sup> Марсал К. Кто готовил Адаму Смиту? Женщины и мировая экономика. – М. – Альпина Паблишер. – 2017. – 200 с.

<sup>27</sup> Лукичёв П.М. Фактор времени и его роль в современном потребительском выборе//Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2013. № 31. С. 125–129/

удлинение периода жизни, и, особенно, этапа активной трудовой деятельности современных людей. Второй определяется увеличением объёмов и доступности информации, получаемой и обрабатываемой каждым работником, ростом интенсивности труда, учащением покупок товаров и услуг в среднем нашими современниками по сравнению с тем, что было раньше.

Со второй половины XX века и по настоящий период ежегодное время труда в развитых странах упало в 1,5–2 раза при постоянном росте производительности труда. Как следствие, изменение «абсолютного показателя времени» привело к качественному увеличению дохода и к расширению свободного времени среднего работника. «Относительный показатель времени» свидетельствует об интенсификации «проживания» рабочего и свободного времени средним индивидуумом.

Д. Калвин отмечал, что выполнение работы в течение длительного времени не гарантирует, что вы сделаете её хорошо. Более того, работая так, человек не сможет усовершенствовать свои навыки<sup>28</sup>.

Почему работники стремятся больше отдыхать, и сокращается рабочее время в большинстве развитых стран? Почему работники стараются сами регулировать время своего труда (гибкий график, проектный подход)? Ответ на эти два вопроса можно объединить. Современные технологии и ритм бизнес-процессов не позволяют полноценно трудиться 8–10 часов в день. Ответной реакцией становится, как показали исследования, что офисные работникам Англии, заняты собственно работой менее трёх часов из восьмичасового рабочего дня. По мере расширения данных процессов у большинства работников исчезает отмеченное Caplan B. D. [Caplan B. D., 2007. P. 23–49]<sup>29</sup> этическое предубеждение «*делай работу*», отождествляющее благосостояние не с производством, а с занятостью.

На современном рынке труда сложились два принципиально разных подхода к ценности времени труда. Первый из них может быть назван «датский путь», второй – «японский путь».

Дания стала первой страной в мире, где время выступает в качестве главной ценности, к увеличению которого все стремятся. Здесь и сокращение вдвое за прошедшее столетие количества рабочих часов на одного человека, и продолжительный отпуск, часто достигающий до 6 недель, и система flexicurity, возникшая в начале 1990-х и позволяющая уволенному получать пособие по безработице в размере до 90 % предыдущего заработка в течение двух лет (а ранее – 11 лет). Система flexicurity – это новообразование от слов flexibility (гибкость) и security (защищённость). Она даёт работодателю [Бут, 2017]<sup>30</sup> возможность увольнять людей быстро и с минимальным выходным пособием (в отличие от Швеции, где трудовой контракт может быть пожизненным), а уволенным работникам – получать достаточную компенсацию.

В основе «датского пути» лежит цель – время, которое является высшей ценностью, к достижению которой стремятся все граждане страны. Для приближения этого в Дании было сделано многое: сокращение вдвое за прошедшее столетие количества рабочих часов на одного человека, и продолжительный отпуск, часто достигающий до 6 недель, и система flexicurity, возникшая в начале 1990-х и позволяющая уволенному получать пособие по безработице в размере до 90 % предыдущего заработка в течение двух лет (а ранее – 11 лет). Модель flexicurity, сочетает в себе гибкие правила найма и увольнения для работодателей с гарантией дохода для сотрудников. В результате в Дании при сохранении высокой конкурентоспособности датских фирм безработица находится на низком и стабильном уровне. Особо подчеркнём роль государственного регулирования в этой модели. В триаде: работники → работодатели → государство, последнее стало играть активную роль. По сути, это вариант хорошо известного открытия,

---

<sup>28</sup> Colvin G. Talent Is Overrated. New York: Portfolio. 2008. P. 3, 4.

<sup>29</sup> Caplan B.D. (2007). The Myth of the Rational Voter: Why Democracies Choose Bad Policies? Princeton: Princeton University Press, 2007. p. 23–49.

<sup>30</sup> Бут М. (2017). Почти идеальные люди. Вся правда о жизни в «Скандинавском раю». М., Эксмо. – 512 с.

согласно которому, если в трёхсторонних отношениях присутствует пассивный игрок, пассивный игрок в конечном итоге несёт все расходы. Это имело место в Дании с середины 1970-х до середины 1990-х годов с высокой и постоянной безработицей и растущим обязательством по «трансфертам» наравне с государством всеобщего благосостояния.

Опыт Дании также показывает, что, когда третья часть модели стала играть более активную, а не пассивную роль в смысле не только обеспечения поддержки дохода, но и сосредоточения внимания на поиске работы и занятости, модель стала функционировать лучше<sup>31</sup>. Главное, что удалось достичь государству в регулировании датского рынка труда с помощью модели flexicurity, это обеспечение наилучшего сочетания интересов работников и работодателей. Гибкие правила найма и увольнения способствуют корректировке и изменениям, а щедрые системы социального обеспечения снижают индивидуальный риск за счёт совместного распределения рисков, снижая сопротивление работников изменениям и корректировкам.

Для современной Японии по-прежнему характерно стремление работников трудиться не 40 часов в неделю, как записано в Конституции страны, а больше. В японской бизнес-культуре формируется особая система лояльности к фирме, когда, например, при формально установленной 40-часовой неделе сотрудники не могут уйти домой, если босс ещё работает. Как правило, японские трудящиеся приходят на работу на час-полчаса раньше, приходят на работу в субботу, не отдыхают положенное им по закону время. Во-многом ими движут три мотива: лояльность по отношению к фирме, почасовая оплата труда, стремление к подъёму по карьерной лестнице.

Особое место в японской культуре труда занимает презентеизм. Под этим термином понимается практика присутствия на рабочем месте в течение большего количества часов, чем требуется, особенно как проявление неуверенности в своей работе. Работник, опасаясь показать свою нелояльность по отношению к фирме, выходит на работу, чувствуя болезнь, слабость, или остаётся трудиться большее число часов, если его шеф ещё не ушёл домой. Это приводит к нескольким последствиям, ухудшающим, а не улучшающим, экономические показатели предприятий. В условиях презентеизма снижается производительность труда персонала по сравнению с обычными условиями работы. Многочисленные исследования показывают, что после 50 часов в неделю производительность труда сотрудников резко падает [Carmichael, 2015, p. 3]<sup>32</sup>. Во-вторых, здоровье японских работников становится хуже по сравнению с трудящимися в других странах мира. В частности, следствием такой лояльности является, как отмечается в исследовании, опубликованном в *British Medical Journal*, что японские сотрудники с болями в пояснице в три раза чаще приходят на работу, чем в Британии [The Joy of Absence//The Economist May 18 th 2019 p. 55.]. В результате эти работники с большей вероятностью будут испытывать боль и страдать от депрессии. В Японии это привело даже к тревожной тенденции «кароси» или смерти от переутомления. Опрос, проведённый среди сотрудников четырёх крупнейших японских фармацевтических компаний, показал, что потери работодателей от переработки в шесть раз на сотрудника больше, чем от невыхода работников (прогулов). Две из самых крупных статей расходов от хронических заболеваний были связаны с психическими расстройствами здоровья сотрудников и с заболеваниями опорно-двигательного аппарата [6 Nagata T., Mori K., Ohtani M., Nagata M., Kajiki S., Fujino Y. Total Health-Related Costs Due to Absenteeism, Presenteeism, and Medical and Pharmaceutical Expenses in Japanese Employers// *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2018. Vol. 60(5): e273–e280].

Одно из возможных объяснений такого положения, скрыто на наш взгляд, в специфике системы найма и увольнений в Японии. Дело в том, что пенсионный возраст для японских

---

<sup>31</sup> Andersen T. M., Svarer M. Flexicurity: labour market performance in Denmark\\ CESifo Working Paper. 2007. No. 2108, Center for Economic Studies and Ifo Institute (CESifo), Munich.

<sup>32</sup> Carmichael S.G. (2015). The Research is Clear: Long Hours Backfire for People and for Companies. Harvard Business Review Digital Articles. 2015. August 19, 2015. P. 2–4.

работников составляет 60 лет, и он обычно является обязательным, хотя некоторые крупные компании предлагают сотрудникам возможность остаться ещё на пять лет, на 40 процентов от их старой зарплаты. Может быть этим объясняется и переработка в часах для сотрудников предпенсионного возраста. Они хотят быть нужными, зная о последующем вынужденном безделье на пенсии. При японской системе пожизненного найма в одной компании у сотрудников формируется большая сопричастность к делам фирмы и лояльность, которые движут ими во все годы трудовой деятельности.

Ещё одно возможное объяснение связано с тем, что в японской трудовой культуре большое внимание уделяется добродетели труда. Этот подход был разработан в трудах Айн Рэнд. Предназначение человека – это продуктивный труд. Он предполагает «наиболее полное и целенаправленное использование рассудка». Добродетель гордости (результат самооценки), которая, как полагает Айн Рэнд, лучше всего описывается тем, что она именуется моральной ответственностью, в соответствии с которой «человек должен заслужить право считать себя самого наивысшей ценностью путём достижения морального совершенства...»<sup>33</sup>.

С точки зрения работодателя, подход, ориентированный на удлинение рабочего дня, и основанный на консервативных ценностях, является сегодня экономически неэффективным. Превращение рабочего места в тюрьму, откуда заключённым разрешено по вечерам возвращаться домой, входит во все большее противоречие с меняющимся характером труда, когда интернет, ноутбуки, смартфоны позволяют трудиться удаленно, а творческий стиль работы противостоит автоматизации большинства рутинных задач.

Отметим, что данное положение не является принципиально новым. Ещё в 19 веке, когда организованный труд впервые заставил владельцев заводов ограничить продолжительность рабочего дня до 10 (а затем и восьми) часов, руководство с удивлением обнаружило, что объем производства действительно увеличился, а количество дорогостоящих ошибок и несчастных случаев уменьшилось. Это эксперимент Leslie Perlow и Jessica Porter из Гарвардской школы бизнеса [Perlow, 2009]<sup>34</sup> повторили более века спустя с работниками умственного труда. Его результаты оказались такими же. Предсказуемое, требуемое время отдыха фактически сделало труд команды консультантов более продуктивными.

Вместе с тем, исследование [Fabian et al., 2019]<sup>35</sup> показывает тесную корреляцию между неудовлетворённостью сотрудника часами переработки и низким уровнем образования. Те переутомлённые (перегруженные) работники, которые попадают в ловушку неудовлетворительной работы, как правило, имеют низкое образование и работают на работах, характеризующихся жёсткими часовыми требованиями. Недостаток образования толкает их в «ловушку» занятости: трудясь долгие часы на работе, которая им не нравится, они имеют ограниченные возможности по смене рабочего места и мобильности труда.

«Датский» путь и «японский» путь представляют собой крайние направления в занятости на современном рынке. Между ними находятся все остальные подходы. Является ли «датский путь» идеалом, к которому должны стремиться все остальные страны? Наверно, нет. Поскольку он тоже имеет своих критиков. Burroni и Keune отмечают два несовершенства flexicurity: 1) не учитывается усиление позиций транснациональных компаний (ТНК) над рабочей силой, и что в значительной степени работодатели, менеджеры и финансовый капитал направляют и управляют новыми неопределённостями на глобальном постиндустриальном рынке труда; 2) работников и работодателей нельзя рассматривать как однородные группы: стратегии гибкости

---

<sup>33</sup> Рэнд А. Добродетель эгоизма. М.: Альпина Паблишер, 2015. – 220 с.

<sup>34</sup> Perlow L.A., Porter J.L. (2009). Making Time Off Predictable – and Required//Harvard Business Review. October 2009 Vol. 87 (10). pp. 102–109.

<sup>35</sup> Fabian M., Breunig R. (2019). Long Work Hours and Job Satisfaction: Do Overworkers Get Trapped in Bad Jobs?//Social Science Quarterly. Vol. 100. Issue 5. August 2019. pp. 1932–1956.

могут служить интересам некоторых работников или работодателей, но не других<sup>36</sup>. Во-вторых, экономика каждой страны обладает своими институциональными особенностями, которые не позволяют ей «буквально» заимствовать успешный опыт других государств. В частности, для Японии политика достижения нового (современного) баланса между гибкостью и безопасностью на рынке труда возможна по «датскому пути» к защищённой мобильности только при соблюдении ряда предварительных условий. Прежде всего, необходимо создание доверия между постоянными сотрудниками, работодателями и государством при переходе от одной конфигурации уровней гибкости и безопасности к другой. Кроме того, нужно обеспечить создание и функционирование целого ряда служб социального обеспечения. Среди них: адекватные и общедоступные системы ухода за детьми, создание государственных систем профессионального обучения, улучшение системы доходов и социального обеспечения в целом<sup>37</sup>.

Для Российской Федерации анализ возможностей усиления гибкости рынка труда по «датскому пути» является особенно важным для обеспечения устойчивого развития в условиях современного кризиса.

---

<sup>36</sup> Burroni L., Keune M. Flexicurity: A conceptual critique//European Journal of Industrial Relations. 2011. Vol. 17(1). p. 75–91.

<sup>37</sup> Bredgaard T., Larsen F. Comparing Flexicurity in Denmark and Japan. 2007. Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT). – 44 p.

## 1.2. Факторы будущего, влияющие на время труда и время досуга

Время труда будет изменяться не только под влиянием технологических факторов (цифровизации, интернета вещей, роботизации), но и за счёт комплексного воздействия демографических и социокультурных влияний.

«Поседение» работников мира вызывает противоречивое влияние на время труда и отдыха. Работники старших возрастов всё больше не хотят быть «на заслуженном отдыхе», а стремятся работать. Возможно, это связано с тем, что ценность времени для молодых выше, чем для пожилых. В наиболее продвинутых европейских странах возраст выхода на пенсию отодвигается по мере увеличения продолжительности жизни, что позволяет индивидуумам активнее использовать своё время. Чем быстрее мы реагируем на вопросы, ситуации, чем больше мы двигаемся, тем больше будет времени у человека [Лукичёв, 2013, с. 127]<sup>38</sup>. Новые технологии поэтому «раздвигают» продолжительность жизни индивидуума.

Характеризуя влияние цифровизации на время труда, следует выделить как позитивные, так и негативные её последствия. Подчеркнём в связи с последним подход антрополога David Graeber [Graeber, 2018]<sup>39</sup>, который в своей книге «Бессмысленные рабочие места: Теория» (*Bullshit Jobs: A Theory*) отметил, что автоматизация устранила большую часть действительно необходимой работы, которую люди выполняли 200 лет назад. Но вместо того, чтобы просто сократить рабочее время, постиндустриальная экономика произвела огромную массу бесполезных рабочих мест. Сам Graeber примером такой бессмысленной работы считает бакалавра естественных наук, отмечая «Огромное количество людей, в частности в Европе и Северной Америке, проводят всю свою трудовую жизнь, выполняя задачи, которые, по их тайному убеждению, на самом деле не нужно выполнять». Исследования, проведённые на основе подхода Graeber, показали численность таких работников на уровне 37–40 %.<sup>40</sup> На наш взгляд, в современной России таким примером служат развозчики еды и таксисты.

Количественными результатами данного положения является снижающийся уровень вовлечённости сотрудников. Многочисленные исследования показывают, что около двух третей сотрудников в Соединенных Штатах скучают, отстранены или измучены и готовы саботировать планы, проекты и других людей. The American Psychological Association в начале 2017 года обнаружила, что американцы сообщают о большем стрессе, чем когда-либо, из-за политики, скорости перемен и неопределённости в мире [McKee, 2017, p. 67]<sup>41</sup>

Качественным последствием такого положения являются изменения, происходящие в сознании работников. Работники, сталкиваясь со стрессом и напряжённостью на рабочих местах, вынуждены часто скрывать кем они на самом деле являются, или притворяться быть кем-то, кем они не являемся. Исследования [Kenji et al., 2014]<sup>42</sup> более 3000 рабочих показало, что 61 % людей считают, что им есть что «прикрыть» каким-то образом, чтобы вписаться в работу: они либо активно скрывают, либо преуменьшают свой пол, расу, сексуальную ориентацию, религию или другие аспекты своей личности, особенности своей личности или жизни. В некоторых компаниях, например, женщины не говорят о своих детях, чтобы избежать «нака-

---

<sup>38</sup> Лукичёв П.М. Фактор времени и его роль в современном потребительском выборе (2013)//Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2013. № 31. С. 125–129.

<sup>39</sup> Graeber D. (2018). *Bullshit Jobs: A Theory*. London: Penguin UK, 2018. – 368 p.

<sup>40</sup> Там же.

<sup>41</sup> McKee A. (2017). *Happiness Traps: How We Sabotage Ourselves at Work*/Harvard Business Review. September-October 2017. P. 66–73.

<sup>42</sup> Kenji, Y., & Smith, C. (2014). *Fear of Being Different Stifles Talent*. Harvard Business Review. 2014. Vol. 92(3). pp. 28–38.

зания за материнство». Афроамериканцы часто избегают друг друга, чтобы не быть рассматриваемыми как часть маргинальной группы.

Снизившаяся ценность труда отдельного работника приводит к тому, что сотрудники проявляют «мнимую лояльность» по отношению к работодателю. Reid [Reid, 2015]<sup>43</sup> обнаружила в процессе своих опросов, что некоторые люди лгут о том, сколько часов они работают. Они утверждают, что проводят 80 с лишним часов недель, предположительно, потому что они думают, что чрезмерные часы производят впечатление на их боссов. В свою очередь, менеджеры не смогли определить разницу между работниками, которые фактически работали 80 часов в неделю, и теми, кто только притворялся. В то время как менеджеры наказывали сотрудников, которые были прозрачны в отношении работы меньше, Эрин Рейд не смогла найти никаких доказательств того, что эти сотрудники действительно достигли меньших результатов, или признаков того, что работники из-за переработки часов достигли большего».

Частным последствием цифровизации является совершенствование форм досуга, что, в свою очередь, сказывается на желании работать и на фактическом времени трудовой деятельности. Так создание с помощью компьютеров и интернета новых форм проведения досуга привело к снижению в США предложения труда молодых необразованных мужчин [Aguiar M. et al., 2017]<sup>44</sup>.

Одним из последствий расширения применения новых технологий является размывание понятия «работа». Сейчас, по нашему мнению, нет чёткого определения, что такое работа, что такое рабочее место. Два данных понятия существенно изменились за последнюю четверть века. Техническая оснащённость труда стала значительно выше. На этой основе возросла производительность труда и интенсивность работников сферы материального производства. Рост производительности труда связан с развитием пред-производственных и пост-производственных отраслей.

Как следствие, для работы (рабочих мест) в материальном производстве резкая интенсификация труда требует изменения времени труда работников, перерывов в работе, изменения форм участия в работе, вовлечённости.

Понятие «время работы» всё больше размывается в современной экономике. Если работник «отсиживает» восемь часов на рабочем месте, то скольким часам интенсивного труда это соответствует?

На взгляд автора, нельзя автоматически ставить знак равенства между работой (рабочим местом), существовавшим 50–100 лет тому назад, и современным рабочим местом. Не смотря, на то, что в среднем, современные работники стали здоровее и способны трудиться большее число лет по сравнению со своими предшественниками, интенсивность и сложность труда вызывают необходимость для них изменения соотношения времени между трудом и отдыхом.

В связи с этим требуется новый подход к анализу влияния цифровизации и других технологических инноваций на современный рынок труда. Следует согласиться с Р. И. Капелюшниковым [Капелюшников, 2017]<sup>45</sup>, что три предшествующих предсказания технологической безработицы (луддизм, автоматизация 1960-х, 1990-е годы) не осуществились. Однако сегодня речь идёт не столько о количестве рабочих мест, сколько об их качестве.

То, что современная экономика оперирует терминами «занятость», «работа» отражает в лучшем случае количественные аспекты проблемы, вольно или не вольно приравнивая современную работу (рабочее место) к тем, которые были 50–100 лет назад. Качественные харак-

---

<sup>43</sup> Reid E. (2015). Embracing, passing, revealing, and the ideal worker image: How people navigate expected and experienced professional identities//Organization Science. 2015. Vol. 26(4). pp. 997–1017.

<sup>44</sup> Aguiar M., Bils M., Charles K. K., Hurst E. (2017). Leisure Luxuries and the Labor Supply of Young Men. Working Paper no. 23552. Cambridge, Mass: National Bureau of Economic Research; 2017. – p. 74

<sup>45</sup> Капелюшников Р.И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? (2017)//Вопросы экономики. 2017. № 11. С. 111–140.

теристики «занятости», «работы» практически не анализируются. Между тем, большинство создаваемых сейчас рабочих мест, по выражению David Graeber, это «бессмысленные рабочие места». Сопоставлять их с высоко технически оснащёнными рабочими местами по меньшей мере не корректно. «Бессмысленные рабочие места» составляют треть, а то и четверть от высоко технически оснащённых рабочих мест. В связи с этим требует переосмысления подход к статистике рабочих мест и занятости. Это особенно актуально в связи с тем раздражением, которое вызывают «бессмысленные рабочие места» у занятых на них.

«Те, кто работает на бессмысленных рабочих местах, часто окружены честью и престижем; их уважают как профессионалов, им хорошо платят, и к ним относятся как к отличникам, как к людям, которые могут по праву гордиться тем, что они делают», – отмечает Graeber. «Тем не менее, в тайне они знают, что они ничего не достигли... чтобы заработать игрушки для потребителей, которыми они наполняют свою жизнь; они чувствуют, что все это основано на лжи – как, впрочем, и есть» [Graeber, 2018]<sup>46</sup>.

На наш взгляд, характер работы, качество рабочего места, возможность (невозможность) работника трудиться удалённо и в условиях гибкого графика, зависимость качества работы от полученного уровня образования и возможность его повышения за счёт переподготовки будут всё в большей степени менять структуру рынка труда. Те национальные экономики, те регионы, которые интенсивнее будут осуществлять преобразования своего рынка труда, улучшая эти параметры, смогут получить конкурентное преимущество на мировом рынке. Те страны и регионы, которые не смогут обеспечить модификации своих рынков труда, сохранят своё  
смогут модифицировать свой рынок труда, превратят себя в резервуар дешёвой рабочей силы для других государств и будут всё больше отставать в уровне жизни своих граждан.

Цифровизация и, в целом, использование новых технологий значительно повлияют на желание людей работать и отдыхать. Характер труда будет меняться в сторону креативности, потому что повторяющиеся, рутинные операции будут роботизированы и автоматизированы. Поэтому работники будут желать: а) ещё больше свободного времени, б) стремиться организовать время работы и отдыха самостоятельно (гибкий график, расширение применения «проектного подхода»). Ценность «свободного времени» будет также возрастать из-за необходимости повышения квалификации, прохождения переподготовки, то есть для сохранения полноценной, хорошо оплачиваемой работы для индивидуума на протяжении всей трудовой карьеры.

---

<sup>46</sup> Graeber D. (2018). Bullshit Jobs: A Theory. London: Penguin UK, 2018. – 368 p.

## **Глава 2. Факторы изменений современного рынка труда**

### **2.1. Технологии**

Современный рынок труда качественно меняется по сравнению с положением на нём в предыдущие десятилетия. На поверхности явлений это отражается во влиянии технологических изменений, усилении государственного регулирования или дерегулирования, динамики системы высшего образования, в увеличении закрытости или открытости национальных рынков труда, в расширении феминизации, а в целом – в способности институтов рынка труда меняться в соответствии с требованиями времени.

Технологические инновации принципиально меняют современный рынок труда. Это проявляется в постоянно снижающейся доле материального производства (и занятости) в ВВП, и, соответственно, возрастающей роли сферы услуг; качественном усилении роли информации в рабочих процессах, в глобализации, в радикальном изменении характера труда под воздействием Интернета, искусственного интеллекта, роботизации, в гибкости рынка труда, увеличивающейся продолжительности рабочей карьеры. Охарактеризуем, в частности, снижение веса и, соответственно, занятости материального производства.

**Таблица 1. Динамика занятости в материальном производстве [Distribution..., 2018]<sup>47</sup>**

Страна	Занятость в промышленности (в %)	
	2007 г.	2017 г.
США	28,21	25,8
Великобритания	22,19	18,79
Япония	22,19	18,79
Россия	29,19	26,88
КНР	26,8	28,1
Индия	20,62	23,79

Как видно из Таблицы 1., процент занятых в сфере материального производства снижается во всех странах за исключением новых «мастерских мира», – КНР и Индии. Одновременно, во всех странах уменьшается доля занятых в сельском хозяйстве и возрастает занятость в сфере услуг.

Тенденция к сокращению продолжительности рабочего времени наиболее ярко проявляется в развитых странах. Так, с 1950 года по 2017 год ежегодные часы работы сократились в США с 1968 часов до 1780, во Франции с 2193 до 1514; с 1961 года по 2017 год в Финляндии 2060 часов до 1628, в Канаде с 2059 до 1695. Данная тенденция является постоянным трендом для рынка труда развитых стран. Наибольшее снижение произошло в XX веке, но и за последние 25 лет продолжительность ежегодного рабочего времени снизилась во Франции на 98 часов, в США – на 42, в Финляндии – на 125 и в Канаде на 77 часов. В отличие от развитых стран, и от Латвии, Литвы, Эстонии, где также зафиксировано снижение более чем на 100 часов, в Российской Федерации с 1992 г. по 2017 г. произошло увеличение продолжительности ежегодного рабочего времени до 1980 часов<sup>48</sup>. В КНР также изменения протекают вяло: средняя продолжительность рабочей недели снизилась с 2006 г. по 2016 г. на один час до 46 часов<sup>49</sup>.

<sup>47</sup> Distribution of the workforce across economic sectors in China (India, Great Britain, Russia, USA) from 2007 to 2017 [Электронный ресурс] URL: <http://www.statista.com/statistics/> (дата обращения 12.11.2018).

<sup>48</sup> Рассчитано автором по: Average annual hours actually worked per worker [Электронный ресурс] URL: [http:// stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=ANHRS#](http://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=ANHRS#) (дата обращения 12.11.18).

<sup>49</sup> Average weekly hours actually worked per employed person in China from 2006 to 2016 [Электронный ресурс] URL:

Данные изменения структуры занятости на современном рынке труда обусловлены ростом производительности труда непосредственно в производстве за счёт увеличения вклада работников в отраслях, предшествующих и продолжающих его. Повторим, что добавленная стоимость начинает всё больше создаваться в пред-производственных и пост-производственных сферах деятельности. Мы можем проследить это на примере США и Англии. Brookings Institute опубликовал исследование, где было подсчитано, что на 11,5 млн. американских рабочих мест, считающихся производственными работами в 2010 году, было почти в два раза меньше рабочих мест в сфере услуг, связанной с производством, в результате чего общая сумма занятых составила 32,9 млн. человек. В аналогичном исследовании, проведенном в Великобритании The Manufacturing Metrics Experts Group в 2016 году, был сделан похожий вывод: 2,6 млн. рабочих мест в производстве поддержали функционирование ещё 1 млн. рабочих мест в пред-производственных мероприятиях и 1,3 млн. на пост-производственных работах<sup>50</sup>.

Применение новых технологий, в частности, роботов неоднозначно влияет на институты современного рынка труда. В этих изменениях можно выявить несколько тенденций: снижение занятости и оплаты труда работников в сфере материального производства, возрастание дифференциации доходов, корреляцию между средним возрастом работников и использованием роботов в национальной экономике.

Приведём пример из области аграрной сферы. Все развитые страны и Россия столкнулись в последние годы с нехваткой дешёвой рабочей силы в сельском хозяйстве. Численность работников, занятых непосредственно в аграрном производстве, сократилась очень значительно. Так, занятость в сельском хозяйстве с 2007 г. по 2017 г. снизилась в Индии до 42,7 %, в КРН до 27 %, в России до 6,7 %, в Японии до 3,49 %, в США до 1,66 %, в Великобритании до 1,11 %<sup>51</sup>. В большинстве случаев сокращение было вызвано научно-техническим прогрессом, уменьшившим потребность в рабочей силе, которая перетекала в сферу услуг и в промышленность. Повышение производительности труда, произошедшее за счёт применения новых биотехнологий, механизации и новых способов организации аграрного производства повысило ценность высококвалифицированных работников и снизило потребность в дешёвом малоквалифицированном труде в сельском хозяйстве.

Перспективным направлением технологических усилий является робототехника, которая в комплексе с искусственным интеллектом и цифровыми технологиями позволит решить проблему нехватки рабочей силы в сельском хозяйстве, прежде всего, в период уборки. Учитывая, что овощи и фрукты не имеют одинаковой формы и признаков спелости, технологические проблемы здесь многочисленны, но прогресс в механической ловкости и в пространственной ориентации робототехнических комплексов сделает возможным в ближайшее десятилетие решить эту проблему.

Новые технологии привели к «зелёной революции» 1960-х годов. Теперь, по нашему мнению, настало время, используя генную инженерию, искусственный интеллект, робототехнику, цифровые технологии произвести революцию в аграрной сфере XXI века. Целью её является удовлетворение постоянно меняющегося в сторону здоровой и уникальной пищи спроса населения развитых стран и увеличивающегося до 10 млрд. населения развивающихся государств в условиях загрязнения окружающей среды и изменения климата.

---

<https://www.statista.com/statistics/732805/average-working-hours-china/> (дата обращения 12.11.18).

<sup>50</sup> Politicians cannot bring back old-fashioned factory jobs//The Economist. January 14<sup>th</sup>, 2017.

<sup>51</sup> Distribution of the workforce across economic sectors in China (India, Great Britain, Russia, USA) from 2007 to 2017 [Электронный ресурс] URL: <http://www.statista.com/statistics/270327/distribution-of-the-workforce-across-economic-sectors-in-china/>, <https://www.statista.com/statistics/271320/distribution-of-the-workforce-across-economic-sectors-in-india/>, <https://www.statista.com/statistics/271373/distribution-of-the-workforce-across-economic-sectors-in-russia/>, <https://www.statista.com/statistics/270161/economic-sector-distribution-of-the-workforce-in-japan/>, <https://www.statista.com/statistics/270072/distribution-of-the-workforce-across-economic-sectors-in-the-united-states/>, <https://www.statista.com/statistics/270382/distribution-of-the-workforce-across-economic-sectors-in-the-united-kingdom/> (дата обращения 12.11.2018).

Acemoglu и Restrepo выявили, что каждый дополнительный робот на тысячу рабочих снижает совокупное отношение занятости к населению на 0,37 процентных пункта и совокупную заработную плату примерно на 0,73 процента (при расширительной трактовке) и на 0,18 процентных пункта для занятости и 0,25 процента для заработной платы (при суженной трактовке) [Acemoglu and Restrepo, 2017]<sup>52</sup>. При этом, чем больше промышленных роботов будет применяться, тем более вероятной будет расширительная трактовка. Конечно, отмечают авторы, любая такая экстраполяция должна признавать, что некоторые из эффектов общего равновесия, действующие посредством технологии, могут проявляться только медленно [Acemoglu and Restrepo, 2016]<sup>53</sup>, и реакция занятости и заработной платы может отличаться, когда число роботов превышает критический порог.

В тоже время, по мнению Р. Капелюшникова, всплеск технологической безработицы даже в краткосрочной перспективе представляется маловероятным, поскольку по историческим меркам темпы самого технологического прогресса будут в предстоящие десятилетия, по-видимому, недостаточно высокими<sup>54</sup>. Отметим, что сейчас пандемия резко интенсифицировала использование фирмами технологического прогресса и, по крайней мере в краткосрочном периоде, вызвала безработицу среди персонала с низкой квалификацией.

Более явно применение новых технологий влияет на углубление дифференциации зарплат сотрудников. Так, анализ последствий появления широкополосной связи показал улучшение относительного положения квалифицированных сотрудников. Интернет сделал проще для них решение таких проблем как «нестандартные абстрактные задачи», позволяя компаниям автоматизировать рутинные задачи и заменять неквалифицированных работников [Akerman et al., 2015]<sup>55</sup>. В Бразилии, где исследовалось внедрение широкополосной связи в период между 2000 и 2009 годами, средний работник получил 2,3 % совокупного прироста реальной заработной платы, по сравнению с работниками в фирмах без широкополосной связи. Но менеджеры в фирме набрали 8–9 %, а исполнительные директора – на 18–19 % прироста [Poliquin, 2018]<sup>56</sup>. То есть применение новых технологий позволяет квалифицированным работникам быть гораздо продуктивнее, чем раньше, и получать более высокую зарплату по сравнению с неквалифицированными.

Повышение среднего возраста работников в развитых странах вызывает увеличение спроса на применение роботов и автоматизацию. Так, рост числа роботов на тысячу рабочих возрастает в два раза быстрее, чем падение роста населения (то есть, если прирост населения падает на 1 %, рост плотности роботов возрастает на 2 %). Рост применения роботов тесно связан с возрастной структурой [Abeliansky, Prettnner, 2017]<sup>57</sup>. В другом исследовании было выявлено, что в период с 1993 по 2014 годы страны, которые больше всего инвестировали в робототехнику, были теми, которые стареют быстрее всего. Авторы придерживаются эмпирического правила: увеличение коэффициента старения на десять пунктов связано с увеличением количества роботов на 0,9 на тысячу рабочих [Acemoglu and Restrepo, 2018]<sup>58</sup>. Таким

---

<sup>52</sup> Acemoglu D., Restrepo P. Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets. 2017. NBER Working Paper No. 23285. – 90 p.

<sup>53</sup> Acemoglu D., Restrepo P. The Race Between Machine and Man: Implications of Technology for Growth, Factor Shares and Employment. 2016. NBER Working Paper No. 22252. – 87 p.

<sup>54</sup> Капелюшников Р.И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? М.: ИД Высшей школы экономики: 2017. – 39 с.

<sup>55</sup> Akerman A., Gaarder I., Mogstad M. The Skill Complementarity of Broadband Internet//Quarterly Journal of Economics. 2015. Vol.130. p. 1781–1824.

<sup>56</sup> Poliquin C. The Effect of the Internet on Wages. 2018 December 11 [https://poliquin.xyz/files/poliquin\\_jmp.pdf](https://poliquin.xyz/files/poliquin_jmp.pdf)

<sup>57</sup> Abeliansky A., Prettnner K. Automation and Demographic Change. Working Paper 05 2017, University of Hohenheim, Faculty of Business, Economics and Social Science. – 34 p.

<sup>58</sup> Acemoglu D., Restrepo P. Demographics and Automation (March 7, 2018). MIT Department of Economics Working Paper No. 18–05. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3138621> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3138621>

образом, применение новых технологий, воздействуя на институты рынка труда, вызывает его постоянную эволюцию.

**Применение новых технологий воздействует на рынок труда по двум основным направлениям.** Во-первых, создавая новые отрасли в сфере производства и в сфере услуг. Как следствие, именно в них появляются новые профессии и качественно новые рабочие места, что будет показано в следующих главах. Во-вторых, новые технологии преобразуют требования к труду в традиционных отраслях, постепенно меняя компетенции к квалификации работников. Второй процесс более длительный, но, одновременно, захватывающий большее число персонала.

Меняющаяся отраслевая структура занятости требует, по нашему мнению, соответствующего изменения в направлениях подготовки специалистов высшего образования. Последняя, в частности, должна эволюционировать от массовой подготовки выпускников к работе в промышленности, к обучению небольшого числа высококвалифицированных специалистов. Они должны обладать не только оптимальной суммой знаний, умений и навыков по своей специальности, но и быть готовыми на протяжении всей своей карьеры, как переучиваться, так и самостоятельно развиваться в профессиональном плане, конкурируя с прогрессом искусственного интеллекта, процессами роботизации и автоматизации производства.

**Можно выявить следующую взаимосвязь с применением роботов (в широком плане – автоматизации) в производстве.** Пока осваивается это дело (процесс, профессия), то его совершают люди, а как оно освоено, стало рутинной, то следует применять роботов (автоматизацию). Человек – специалист, даже высококвалифицированный, чем более квалифицированный, тем чаще действует автоматически, высвобождая свой ум для решения новых (творческих) задач. То есть пока он не освоился, то действует долго, что, соответственно, порождает большие издержки, а как освоил какое-либо дело, то быстро, и это дело (процесс, профессию) можно роботизировать (автоматизировать). С точки зрения экономики следует вспомнить «кривую опыта» из маркетинга. Так называемый эффект кривой опыта (кривой обучения) был впервые установлен в конце 60-х годов XX века на основе эмпирических исследований поведения цен и затрат в различных отраслях. Было обнаружено, что реальные затраты на единицу продукции снижаются на относительно постоянную величину (потенциально составляющую 20–30 %) при удвоении выраженного в кумулятивном выпуске продукции опыта по её созданию [Калка, Мёссен, 2002]<sup>59</sup>

Отметим также, что воздействие новых технологий на экономическое развитие не всегда можно охарактеризовать количественными величинами. Труднее всего оценить вклад инноваций в повышение производительности труда. Во многом это является следствием, как отмечает Watanabe et al., третьего «парадокса производительности»<sup>60</sup>. Первый парадокс производительности (в конце 1980-х – 1990-х гг.) был инициирован применением компьютеров, второй парадокс производительности был инициирован Интернетом (в начале 2010-х годов). Третий парадокс сейчас – цифровыми технологиями. Парадокс состоит в том, что улучшение условий ведения бизнеса и социальное благополучие, обеспеченное цифровизацией, не учитываются должным образом в национальном ВВП. Это замедляет процесс внедрения цифровых технологий и прохождения повышения квалификации персоналом для их освоения. Интересной представляется для преодоления создавшейся проблемы создание Watanabe et al. концепции неохваченного ВВП и, предпринятой на этой основе, попытки его измерения.

Экономическая значимость точной оценки цифровизации экономики, как в России, так и в мире очень велика. International Data Corporation (IDC) оценивает экономическую цен-

<sup>59</sup> Калка Р., Мёссен А. Маркетинг. Пер. с нем. М.: Финансы и статистика, 2002. С. 52–53.

<sup>60</sup> Watanabe S., Naveed K., Tou Y., Neittaanmäki P., 2018, Measuring GDP in the digital economy: Increasing dependence on uncaptured GDP// Technological Forecasting and Social Change, Volume 137, p. 226–240. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.053>

ность цифровой трансформации в 20 трлн. долл. или более 20 % мирового валового внутреннего продукта<sup>61</sup>. В Российской Федерации цифровизация протекает бурно, но осложняется несколькими проблемами. Цифровая инфраструктура пока отстаёт от потребностей бизнеса. Это отметили 56 % респондентов. Связано это, с одной стороны, с низкой зрелостью инфраструктуры некоторых компаний, с другой – с быстрым ростом требований бизнеса к инфраструктуре<sup>62</sup>. Для решения данной проблемы используется цифровое партнёрство, которое позволяет быстро создавать и запускать новые продукты, реагируя на быстро изменяющиеся потребности рынка. Число фирм, реализующих или планирующих цифровое партнёрство, увеличилось до 74 % (рост на 13 % за 2 года). Однако подобные партнёрские бизнес-модели зачастую неустойчивы и имеют ограниченный потенциал. Эффективное проведение цифровой трансформации требует совершенствования навыков сотрудников, формирование цифровых компетенций. Автор согласен с их определением Т. Гилевой. Цифровые компетенции – это общий термин, используемый для характеристики способностей человека (гражданина, сотрудника, студента и др.) использовать информационно-коммуникационные технологии в определённом контексте с целью повышения результативности деятельности<sup>63</sup>. Среди них наиболее востребованными сейчас являются «мягкие навыки», такие как способность работать и принимать решения в условиях постоянных изменений, гибкость, само обучаемость.

Воздействие новых технологий на рынок труда проявляется не только в изменении его отраслевой структуры, но и в пространственном измерении. До коронавирусного кризиса наблюдалась тенденция к увеличению концентрации экономической мощи в крупнейших агломерациях мира, – Нью-Йорке, Токио, Москве. Они, как пылесос, втягивали в себя самых талантливых и высококвалифицированных работников. Благодаря агломерационному эффекту происходило эффективное объединение работников умственного труда, а продуктивные контакты между сотрудниками росли в геометрической прогрессии с увеличением числа людей, собранных в одном месте. Сейчас, в период пандемии COVID-19, преобладает тенденция к переводу персонала на удалённую занятость (теле присутствие). Теле присутствие, по меткому определению Mindell, – это современная форма автоматизации<sup>64</sup>, которая не только снижает затраты, но и создаёт улучшенную функциональность. Эта новая тенденция позволяет объединять таланты не только из крупнейших метрополий, но – со всего мира. Сочетание аппаратного и программного обеспечения, позволяющего работать на дому, доказало свою эффективность. Следующим шагом в плодотворном удалённом сотрудничестве после совместных видеоконференций будут иммерсивные виртуальные среды, сравнимые с компьютерными играми, в которых люди не страдают от «усталости от масштабирования» (ZOOM усталости)<sup>65</sup>. Такая среда может создать более полное ощущение общего опыта, спонтанного человеческого взаимодействия и, таким образом, построения отношений сотрудничества. В связи с изменениями, происходящими сейчас в бизнесе, должны меняться и образовательные технологии. Технологии виртуальной реальности, позволяющие по-новому организовать взаимодействие студента и компьютера<sup>66</sup>, следует шире внедрять в учебный процесс.

Изменение роли агломераций в экономике скажется не только на самых талантливых, но и на обычных сотрудниках. Даже если пандемия скоро закончится, то многие исчезнувшие

<sup>61</sup> Уэйд М. Цифровой вихрь. Как побеждать диджитал-новаторов их же оружием. М.: ЭКСМО. 2016.

<sup>62</sup> Цифровая трансформация в России -2020 <https://drive.google.com/file/d/1xVK4ISanDZSCN6kGANXikrGoKgpVlcwN/view> (дата обращения 19.02.2021).

<sup>63</sup> Гилева Т. А. Компетенции и навыки цифровой экономики: разработка программы развития персонала // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2019. № 2. С. 22–34.

<sup>64</sup> Mindell D. A. 2015. Our Robots, Ourselves: Robotics and the Myths of Autonomy. New York, NY: Viking. – 272 pages.

<sup>65</sup> Zoom and Gloom. The Economist. October 8<sup>th</sup> 2020., p.57.

<sup>66</sup> Корнилов Ю. В. Иммерсивный подход в образовании. // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8. № 1 (26). С. 174–178.

рабочие места не восстановятся, а доля дней, отработанных дома, вырастет с 5 % до COVID-19 до примерно 20 %, что согласуется со средним желанием работников [Barrero et al., 2020]<sup>67</sup>. Аналогичное мнение высказывается и в Бельгии. Baert et al. (2020) при проведении веб-опросов обнаружили, что большинство респондентов считали, что удаленная работа и цифровые конференции никуда не денутся и станут более распространенными после COVID-19<sup>68</sup>.

Воздействие применения цифровых технологий на бизнес интенсифицировалось в период пандемии и приводит к изменениям структуры и числа действующих фирм. В наибольшей степени сокращается число предприятий малого и среднего бизнеса, особенно связанных с непосредственными контактами по обслуживанию людей. Именно в них сосредотачивается и наибольшее число работников низкой квалификации. Происходящая сейчас во всём мире волна закрытия предприятий ускорит текущую тенденцию к усилению доминирования крупных фирм во многих отраслях [Rose, 2020]<sup>69</sup>, что будет иметь негативные последствия для занятости работников. Отмеченная тенденция вызовет, по нашему мнению, не только вызовет перераспределение экономической власти, но и усилит рост неравенства между работниками как в краткосрочном, так и в долгосрочном периоде. Здесь образуется следующая причинно-следственная цепочка. Поскольку крупные фирмы, как правило, платят меньшую долю заработка работникам и большую долю собственникам и инвесторам, то перераспределение экономической деятельности от малых и средних фирм к крупным компаниям будет иметь тенденцию к сокращению доли национального дохода, выплачиваемой в заработную плату и зарплаты (называемые также доля труда) [Autor et al., (2020)]<sup>70</sup>. Как мы отмечали ранее [Лукичёв, 2020]<sup>71</sup>, реальная заработная плата среднего работника не будет расти и неравенство доходов между высококвалифицированными работниками и работниками с низкой квалификацией будет нарастать, а «размывание» численности работников средней квалификации усилится. В определённой степени сгладить негативные стороны этого процесса могла бы кооперация<sup>72</sup>.

---

<sup>67</sup> Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2020). COVID-19 Is Also a Reallocation Shock. NBER Working Paper No. 27137. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w27137>

<sup>68</sup> Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., & Weytjens, J. (2020). The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. IZA Discussion Paper No. 13229. Institute of Labor Economics. <http://ftp.iza.org/dp13229.pdf>

<sup>69</sup> Rose, Nancy. 2020. "Will Competition Be Another COVID-19 Casualty?" Essay 2020-15, The Hamilton Project, Brookings Institution, Washington, DC.

<sup>70</sup> Autor David, Reynolds Elisabeth. 2020. "The Nature of Work after the COVID Crisis: Too Few Low-Wage Jobs." Essay 2020-14, The Hamilton Project, Brookings Institution, Washington, DC.

<sup>71</sup> Лукичёв П.М. Почему реальная заработная плата в США не росла? // Вопросы теоретической экономики. 2020. № 4. С. 7–18.

<sup>72</sup> Чекмарев О.П., Лукичёв П.М., Аверьянова Е.В. Современная кооперация. СПб.: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2021. – 188 с

## 2.2. Государственное регулирование и дерегулирование

Государственное регулирование экономики состоит из правил, вводимых государственными органами для поощрения или ограничения экономической деятельности путём установления цен, назначения стандартов продукции и установления условий, при которых новые фирмы могут войти в отрасль, а также – из комплекса мер, обеспечивающих их выполнение. Его противоположностью является дерегулирование под которым мы понимаем процесс уменьшения контроля над ценами, объёмами производства, условиями входа в отрасль<sup>73</sup>. Любое правительство постоянно стоит перед выбором: применять ли для решения проблемы меры государственного регулирования или государственного дерегулирования.

В период резкого обострения экономической ситуации в России вопрос о возможностях и пределах использования государством регулирования является актуальным, и особенно применительно к современному рынку труда. Российские предприятия и хозяйства оказались из-за пандемии COVID-19 в сложном экономическом положении. В какой мере успешно для хозяйствующих субъектов государство может своими действиями изменить экономическую ситуацию? Каковы объективные границы для вмешательства государства в экономику? Это те вопросы, которые будут проанализированы в данном разделе. Временные рамки государственного регулирования экономики характеризуют ещё один аспект проблемы. В краткосрочном периоде вмешательство государства в экономику, как правило, нацелено на решение текущих проблем и, в частности, на устранение тех недостатков рынка, которые, как считают, носят временный характер. В долгосрочном же периоде государственное регулирование направлено на сознательное изменение «правил игры» для фирм и домашних хозяйств, на создание нового «бизнес – окружения».

Государство, вмешиваясь в экономическую деятельность, должно прогнозировать с учётом рациональных ожиданий обратную реакцию предприятий и хозяйств на свои регулирующие меры. Например, сейчас в период коронавирусного кризиса в развитых странах и в России преобладают негативные рациональные ожидания. Последние препятствуют потребительскому буму и значительным частным инвестициям данных стран. Следовательно, эффективность государственного регулирования зависит не от суммы денег, выделенных и реально полученных той или иной отраслью. Она зависит от того, помогает ли государственное регулирование предприятиям уменьшать их издержки или нет? Государственное регулирование должно не замещать деловую активность фирм, а создавать сильные институциональные рамки для предприятий и обеспечивать им равно конкурентные условия с мировым рынком. Если в условиях пандемии значительная часть бизнеса перенесена в онлайн-торговлю, на различные электронные платформы, то и регулирование государства должно перемещаться туда же. Поэтому создание и реализация программы регулирования российской экономики, основанной на сочетании поддержки российских фирм и развитии конкуренции, является основой будущего экономического роста в России.

В научной литературе, регулирование в основном рассматривается как правила, структуры и институты, которые направляют, регулируют и контролируют экономическую жизнь. Однако в последние десятилетия расширено понятие регулирования<sup>74,75</sup>. Государственное вмешательство и его последствия связаны и с конкуренцией различных отраслей за получение средств государственной поддержки, и с необходимостью социальной защиты населения в

---

<sup>73</sup> Лукичев П.М. Государственное регулирование аграрной сферы. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук/Санкт-Петербургский государственный университет. Санкт-Петербург. 2000.

<sup>74</sup> Лукичев П.М. Институциональный анализ государственного регулирования. // Вестник Санкт-Петербургского Университета, Серия 5: Экономика, вып. 2 (№ 13), июнь 2001, с. 37–44.

<sup>75</sup> Baldwin, R., Cave, M. & Lodge, M. (2010) *The Oxford Handbook of Regulation*. Oxford University Press Inc, New York.

коронавирусный кризис, и с необходимостью снижать бюджетные расходы в период уменьшения поступления доходов в бюджет страны.

Отметим, что характерной чертой экономического развития в XX веке и в начале XXI века стало усиление государственного вмешательства в народное хозяйство. Доля ВВП, перераспределяемая государством, и постоянно изменяющиеся правила регулирования, вводимые им, являются ключевыми факторами экономического роста. Декларируемой обычно целью государственного регулирования является изменение деятельности фирм в нужном обществе направлении. Сейчас – это облегчение доступа к кредитным ресурсам для предприятий и преодоление технологических проблем из-за пандемии COVID-19 и западных санкций. В реальной экономике эти цели, однако, могут существенно искажаться и, зачастую, превращаться в свою противоположность. Вместо достижения общественных интересов регулируемые фирмы (отрасли) захватывают «выгоды от регулирования»<sup>76</sup>. Реальности и цели государственного регулирования могут существенно расходиться за период вмешательства государства в деятельность отрасли, региона или отдельного предприятия. Поддержка, которую государство оказывает народному хозяйству своими инвестициями в развитие инфраструктурных проектов или в научные исследования, не всегда приносит реальный экономический эффект. Сложно оценить, насколько экономически «хорошо» или экономически «плохо» для регулируемого объекта государственное воздействие, если не учитывать его адаптивные возможности. Для объяснения возможности данной тенденции *мы вводим цикл «Влияние государственного регулирования на деятельность фирм»*, который характеризует адаптацию предприятий к мерам государственного воздействия и их обратное влияние на государство.

Мы выделяем следующие шесть стадий цикла.

*Стадия 1. Национальная макроэкономическая политика определяет необходимость и размеры государственного вмешательства в экономику в данный период.* Для этой стадии характерно преобладание политической составляющей. Именно эту стадию проходит современная Россия и развитые страны. На первом, краткосрочном этапе коронавирусного кризиса, правительства хотели показать (продемонстрировать) свои усилия по поддержке бизнеса и населения, часто залезая в государственный долг. Если же оглянуться на XX век, то можно привести следующие примеры. Во Франции в начале 1980-х годов социалисты взяли курс на усиление государственного вмешательства в экономику в форме национализации крупнейших фирм ряда отраслей. С другой стороны, страны Восточной Европы и СНГ в начале 1990-х годов выбрали направление на резкое ослабление государственного вмешательства в экономику. В обоих случаях, как показала практика, часть фирм подпадает под государственное воздействие «за компанию», без острой экономической необходимости. Сегодня в период пандемии каждое правительство выбирает свою долгосрочную программу поддержки бизнеса и населения. Для того чтобы данные цели государственного регулирования могли бы быть реализованы, необходимо предоставление большей самостоятельности предпринимательской деятельности, принятие комплекса мер, повышающих мотивацию предпринимателей к совершенствованию производства. Устойчивое развитие малого и среднего бизнеса возможно только при долгосрочных правительственных мерах поддержки бизнеса, а не при очередной программе текущего «латания дыр». Более подробно взаимосвязь мотивации предпринимателей и мер государственного регулирования была рассмотрена в работе О. П. Чекмарева<sup>77</sup>.

*Стадия 2. Государственное регулирование изменяет внешнюю экономическую среду, в которой действуют фирмы.* На данной стадии происходит конкретизация форм и видов госу-

<sup>76</sup> Stigler, G.J. (1971). The Theory of Economic Regulation. Bell Journal of Economics and Management Science, Vol. 2, No.1, pp. 3-21.

<sup>77</sup> Чекмарев О.П. Мотивация предпринимательства в России: тенденции государственного регулирования от кризиса 2008 г. до настоящего времени // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2013. т.6. № 3. С. 7–21.

дарственного регулирования: определяется оптимальное сочетание экономических и социальных целей; выбирается наиболее действенное в данный период сочетание различных форм государственного регулирования, – национализация (приватизация), фискальная и монетарная политика, прямое регулирование; оценивается необходимая продолжительность воздействия государства на экономику; рассчитываются «издержки – выгоды» государственного регулирования. Тем самым, изменяются «рамочные условия», в которых действуют фирмы.

Разные виды государственного регулирования имеют существенно отличающиеся размеры издержек на своё осуществление. Поскольку, например, сельское хозяйство действует в высоко конкурентной среде, то вопрос оценки бремени регулирования является весьма актуальным. Кроме того, как отмечает Т. Хопкинс, регулирование перераспределяет выгоды и издержки между производителями и потребителями. В 2004 году затраты на соблюдение государственных норм регулирования в США составили 1,1 трлн. долл., или 11 % национального дохода<sup>78</sup>. Тем самым существенно и не всегда экономически оправданно искажается эффективность работы отдельных производителей. Поэтому необходим постоянный мониторинг не только за средствами, выделяемыми на государственное регулирование, но и за результативностью использования этих средств. Мониторинг в последнем случае должен быть направлен как на государственные органы, так и на отдельные предприятия. Деятельность государственных органов должна оцениваться с точки зрения выбора видов регулирования и объёма государственной поддержки. Работа предприятий должна оцениваться с точки зрения эффективности расходования бюджетных средств государства.

Насущным вопросом для нашей страны является: как расходовать средства государственного бюджета на поддержку сферы бизнеса? В условиях падения бюджетных доходов из-за снижения мировых цен на нефть и антироссийских санкций всё более актуальна проблема эффективности государственного регулирования экономики. Падение ВВП в большинстве стран мира вызвало и снижение совокупного спроса на мировом рынке. В исследовании Всемирного Банка отмечается: «Высокий рейтинг в степени свободы предпринимательства не означает, что в стране отсутствует регулирование... Все страны, обладающие высоким рейтингом, регулируют экономическую деятельность, но делают это с меньшими затратами»<sup>79</sup>.

Данное положение ещё раз подчёркивает необходимость повышения эффективности государственного регулирования в России. Сегодня государственные структуры должны совершить переход от регулирования, нацеленного на экономический рост и расширение инфраструктурных объектов, к антикризисному регулированию. То есть не ослабление государственного регулирования, а изменение его форм, учитывающих мировой опыт поддержки национальной экономики, должны быть лозунгом сегодняшнего дня.

*Стадия 3. Возникновение новых институтов.* На этой стадии институты, понимаемые (по Д. Норт) в широком смысле как установление эффективных правил и соглашений для поведения фирм, должны изменяться в соответствии с изменением «бизнес – окружения». Последнее создаёт для предприятий и хозяйств или благоприятные возможности для развития, или ставит жёсткие барьеры для функционирования. Например, введение российским государством запрета на импорт продовольственной продукции из ряда западных стран создаёт для предприятий и хозяйств новые прибыльные возможности развития. Тем самым для российских предприятий и хозяйств появляется удобный случай для создания новых вертикальных цепочек – от выращивания до реализации на продовольственном рынке России. Ослабление международной конкуренции создаёт крайне благоприятные возможности для развития российской аграрной сферы.

---

<sup>78</sup> Хопкинс Т. Регулирование в США и его контекст. – Экономическая школа. 2006. № 3. С. 135–144.

<sup>79</sup> The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, Doing Business in 2006: Creating Jobs, Washington, September 2005

Здесь следует отметить, что одной из основных проблем развития аграрной сферы, обострившейся за все годы существования России, был меньший объём государственной поддержки отрасли по сравнению с развитыми странами, особенно странами Европейского Союза. Присоединение страны к Всемирной Торговой Организации поставило возможности государства по поддержке сельского хозяйства и взаимосвязанных с ней отраслей в жёсткие рамки. Но даже в этих условиях уровень поддержки аграрной сферы государством был меньше поставленных ВТО ограничений. Активный импорт сельскохозяйственной и пищевой продукции из развитых стран создавал сильное давление на продовольственный рынок России, сужая возможности отечественных производителей по реализации своей продукции.

Таким образом, Россия продолжила неблагоприятную для сельского хозяйства тенденцию государственной поддержки, существовавшую в Советском Союзе. Все годы Советской власти функционировала система неэквивалентного межотраслевого обмена через занижение государственных закупочных цен, которые неизменно оказывались ниже себестоимости. Например, в 1960–1961 гг. государственные закупочные цены не покрывали 35 % издержек по выращиванию на убой крупного рогатого скота. К 1980 г. этот разрыв сократился до 19,5 %, к 1985 – до 7,5 %, к 1986–1987 гг. – 3 %. И лишь в последние годы Советской власти закупочные цены превышали себестоимость произведенной продукции<sup>80</sup>. Размеры и формы государственного вмешательства в развитие отрасли являются производными от сложившегося общественного мнения и от конкуренции между отраслями. Последние годы существования СССР создали благодаря либеральным пропагандистам образ сельского хозяйства как крайне неэффективного распорядителя государственной помощи. Абсолютная величина ценовых субсидий сельскому хозяйству в 1988–1991 гг. намного превышала расходы РСФСР на образование и здравоохранение вместе взятые. К 1990 году удельный вес расходов на сельскохозяйственные и продовольственные ценовые субсидии в общем объёме государственных расходов СССР достиг 20 %. В частности, в 1989 году субсидии составляли 74 % розничной цены говядины, 60 % – свинины, 79 % – баранины, 61 % – цельного молока, 72 % – масла, и даже цена хлеба субсидировалась на 20 %<sup>81</sup>. Современное российское руководство, даже обладая достаточными финансовыми возможностями для поддержки отрасли, должно было учитывать это пропагандистское клише аграрной сферы.

При сопоставлении уровней государственной поддержки обычно сравниваются уровни текущей (ежегодной) поддержки государством сельского хозяйства. Между тем необходимо учитывать накопленный уровень государственной поддержки за ряд лет<sup>82</sup>. В качестве такого периода целесообразно рассматривать пятилетний (десятилетний) период. Именно за этот период чётко можно видеть отдачу от вложенных в отрасль средств и «снять» влияние колебаний «урожайных» и «неурожайных» лет. Для России, у которой свыше двух третей обрабатываемых площадей находится в зоне рискованного земледелия, это особенно важно. Поэтому современное сельское хозяйство нашей страны, имея каждый год отставание в уровне поддержки отрасли от развитых стран, располагало, при прочих равных условиях, худшими возможностями для развития. А субсидированный экспорт, обрушивавшийся каждый год на российский продовольственный рынок, только обострял это положение.

Аналогия, которую здесь возможно привести, следующая. Долгое время макроэкономисты старались определить причины распределения дохода между потреблением и сбережением. В середине 1930-х возобладала точка зрения Дж. М. Кейнса, что данная зависимость определяется располагаемым доходом. Однако статистические данные, собранные в США и

<sup>80</sup> Растянинников В.Г. Особенности экономического роста в аграрном секторе России. 30-90-е годы XX века // Вопросы статистики, 2002. № 8. С. 48–50.

<sup>81</sup> Там же.

<sup>82</sup> Лукичев П.М. О показателе «накопленный уровень государственной поддержки сельского хозяйства» // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2008. – № 9. С. 74–77.

в других странах, уже с 1940-х годов стали показывать расхождение с данным подходом. В результате в макроэкономике с 1950-х годов возобладали подходы Фр. Модильяни и М. Фридена, которые утверждали, что распределение дохода на сбережение и потребление определяется не доходом, а богатством. В нашем случае, не ежегодный, а накопленный за пять (десять) лет объём государственной поддержки должен служить базой для сравнения эффективности государственного регулирования аграрной сферы России с другими странами.

*Стадия 4. Выбор способа адаптации фирмы к мерам государственного регулирования.* Для отдельной фирмы существуют три способа действий на этой стадии: 1) адаптироваться; 2) бороться активно или пассивно за изменение «рамочных условий»; 3) сочетание первого и второго. Сегодня для каждого предприятия выбор способа адаптации определяется наступившим кризисом развития российской экономики. В частности, у предпринимателей МСБ (малого и среднего бизнеса), в условиях коронавирусных ограничений есть три возможности: переход бизнеса в онлайн-формат, переобучение сотрудников, трансформация бизнес-модели. В основном, у них преобладает стратегия выживания и/или переживания кризисной ситуации. Но, как отмечает Д. Кривошеева-Медянцева, многие из предпринимателей выбирают и оппортунистический путь – намеренное нарушение ограничений, поиск обходных путей<sup>83</sup>.

Сегодня многие страны хотят после пандемии перейти к программам экологизации производства и, в том числе, к «зелёному» потреблению. В среднесрочной перспективе это приведёт к изменению условий торговли на мировых рынках. Вместо концепции «свободной» торговли (Free Trade), основанной на конкуренции по издержкам, будет господствовать концепция «справедливой» торговли (Fair Trade), основанной на ценностях «зелёного» образа жизни. Это означает, например, что более дешёвые, но выращенные по обычным технологиям продукты не будут конкурентными с «зелёными» продуктами. Ещё большая опасность угрожает энергетической отрасли и, в целом, промышленному производству РФ, ориентированным на экспорт. Создание совместимых с мировым рынком условий производства продукции и услуг является важнейшим элементом современного государственного регулирования.

В современных условиях работа предприятия в значительной мере зависит от «воздействия», оказываемого на менеджеров фирмы. Более эффективное воздействие на менеджеров (директоров) предприятия приводит к более эффективному использованию факторов производства на этой фирме, что, соответственно, ведёт к более эффективной работе данного предприятия. Дальше деятельность фирмы будет зависеть от того, насколько акционеры или бюрократы (политики) могут вновь воздействовать на менеджеров (директоров). В связи с этим подчеркнём, что конкретный выбор способа приспособления фирмы во многом зависит и от жизненного цикла фирмы. Фирма, которая находится в фазе становления, имеет относительно небольшие издержки адаптации к мерам государственного регулирования. Напротив, предприятие, находящееся в фазе зрелости или в фазе упадка, должно понести значительные издержки приспособления к государственному регулированию. Сейчас большинство предприятий Санкт-Петербурга адаптируются к пандемии путём перевода сотрудников на теле присутствие. Во многих фирмах в офисах осталось до 20 процентов персонала, в основном руководители. Многие бизнес-процессы организованы с учетом изменившихся условий. Число тех фирм, которые ничего не меняли в управлении и в организации производства, пытаясь просто переждать коронавирусный кризис, крайне невелико.

*Стадия 5. Реальные изменения во внутренней структуре фирмы и в механизме принятия решений.* Данные изменения напрямую зависят от мотивации фирмы. Наиболее часто встречаемыми являются: 1) фирма, максимизирующая прибыль; 2) фирма, действующая в соответ-

---

<sup>83</sup> Кривошеева-Медянцева Д.Д. Адаптивное поведение владельцев малых предприятий в условиях пандемии: институциональные барьеры, ловушки и оппортунизм. С. 49–54. В IV Российский экономический конгресс «РЭК-2020». Том VI. Тематическая конференция «Институты и институциональные теории» (сборник материалов)/ Составители А.П. Заостровцев, А.Е. Шаститко. – М., 2020.

ствии с управленческими теориями и максимизирующая объём продаж. Большинство же российских фирм имеют сейчас форму предприятия, ориентированного на выживание (ПОВ). Предприятие, ориентированное на выживание, сокращает свои транзакционные издержки и, в зависимости от успешности этой операции, выживает или терпит банкротство. Именно это – сокращение как обычных, так и транзакционных издержек – является сейчас первоочередной задачей для каждого российского предприятия или хозяйства. Далее – после обеспечения выживания – фирмы расширяют свою экономическую деятельность или целиком самостоятельно, или используя дальнейшее государственное регулирование.

В связи с этим отметим, что кризисная ситуация, складывающаяся в экономике России, требует не столько усиления государственного вмешательства сверху, сколько предоставления большей самостоятельности предприятиям и хозяйствам в адаптации к кризису. Сверху невозможно определить все варианты, которые существуют в реальной экономике. Кто мог бы предположить сразу после августовского кризиса 1998 года, когда доходы на душу населения РФ упали более чем в два раза, что инвестиции, сделанные Коркуновым в производство элитного шоколада и конфет, окажутся столь выгодными?

*Стадия 6. Адаптировавшиеся фирмы предъявляют спрос на дальнейшее государственное регулирование.* На завершающей стадии адаптировавшиеся фирмы стремятся использовать государственное регулирование за счет раздвижения ограничительных рамок сверху и снизу и предъявляют требования на дальнейшее государственное вмешательство в экономику. Прежде всего это касается поддержки государством новых направлений бизнеса. Сегодня, это прежде всего, цифровая экономика. Кругооборот тем самым замыкается и начинается новый цикл.

Следовательно, эффективность государственного регулирования производна как от мер экономической политики, так и от стремления предприятий следовать ей. Многие предприниматели и менеджеры ждут сейчас усиления государственного регулирования экономики как средства решения их проблем. Однако государственное регулирование не снимает с предприятий и хозяйств необходимости вести прибыльное производство, сопоставляя «издержки – выгоды» своих действий. Лучшая адаптация фирм к изменившейся «бизнес-среде» позволит увеличить доходы, а неспособность действовать самостоятельно – убытки. Воспользоваться этими потенциальными возможностями – задача, как российских предприятий, так и государства. Учёт рациональных ожиданий фирм должен быть обязательным элементом государственного регулирования современной экономики России.

Длительный период времени, примерно до начала 1980-х годов, государственное регулирование обеспечивало наилучшие условия для развития национальных рынков труда. Однако, в связи с усилением глобализации конкуренции в начале в развитых странах, а с 1990-х годов в странах с переходной экономикой стала нарастать тенденция к дерегулированию рынков труда. Она воплощается в концепции гибкости (флексибилизации) современного рынка труда. Политика гибкости на национальном рынке труда получает всё большее развитие в увеличении числа работающих по «гибкому» графику, с индивидуальными условиями найма, частично занятых работников, с распространением фриланса и самозанятости. Фактическое преобладание сейчас тенденции к дерегулированию современного рынка труда диктует, по нашему мнению, необходимость соответствующей гибкости системы высшего образования. Ramaley справедливо отметила, что работоспособные ответы и решения сегодняшних проблем высшего образования требуют новых способов обучения, новых способов совместной работы и новых определений и мер прогресса и успеха [Ramaley, 2014]<sup>84</sup>.

---

<sup>84</sup> Ramaley J. A. The changing role of higher education: Learning to deal with wicked problems//Journal of Higher Education Outreach and Engagement. 2014. Vol. 18(3). – pp. 7–22.

В целом, стремление государства с помощью регулирования стать гарантом обеспечения качества производимых товаров и оказываемых услуг зачастую приводит к тому, рыночная экономика перестаёт развиваться, лишаясь стимулов к деятельности.

Например, в США примерно одна треть рабочих мест в экономике теперь требует государственной лицензии<sup>85</sup>. Многие из этих лицензий имеют мало оснований для здоровья или безопасности. В частности, каждый штат предъявляет требование иметь лицензию для того, чтобы работать парикмахером. Чем работа парикмахера в штате Аризона отличается от работы парикмахера в штате Индиана? Такие меры государственного регулирования в первую очередь служат для того, чтобы работникам стало труднее входить в лицензированные сектора, что уменьшает конкуренцию для тех, кто уже получил лицензию. Однако ослабление конкуренции неизбежно приводит со временем к ухудшению качества товаров и услуг, порождая новый виток вмешательства государства в экономическую деятельность. Но любое вмешательство государственных органов стоит денег налогоплательщиков. Используя традиционный в экономике подход «Исдержки-Выгоды», можно отметить, что не всегда издержки государственного регулирования оказываются ниже обеспечиваемых ими выгод для граждан страны [Лукичёв П. М., 2015]<sup>86</sup>. Более того, избыточное государственное вмешательство снижает конкурентоспособность национальных предприятий по сравнению с зарубежными. Фирмы, производящие продукцию в США, сталкиваются с бременем структурных затрат, вызванных государственным регулированием, на 20 % больше по сравнению с компаниями основных торговых партнёров<sup>87</sup>. Это требует временного проведения политики государственного дерегулирования национальной экономики. В общем, мы можем сделать следующий вывод. Государственное регулирование и государственное дерегулирование экономики как волны постоянно сменяют друг друга в соответствии с эволюцией современной экономики.

На современном рынке труда национальное государственное регулирование может приводить также к странным последствиям. Например, в Дании работодатель имеет возможность увольнять людей быстро и с минимальным выходным пособием (в отличие от Швеции, где трудовой контракт может быть пожизненным), а уволенным работникам – получать достаточную компенсацию. Однако эта компенсация делает Данию «лучшей в мире стране для уволенных работников». Сейчас, в течение первых двух лет после увольнения (а раньше все одиннадцать лет) уволенные получают пособие в размере 90 % предыдущего заработка. Датчане называют эту систему *flexicurity* – новообразование от слов *flexibility* (гибкость) и *security* (защищённость)<sup>88</sup>.

Государственное регулирование сегодня всё больше раздваивается между целями экономической эффективности, борьбы с монополизмом и целями социальной справедливости. Далеко не всегда вмешательство национального государства способно гармонично соединить эти цели. Для экономики XXI века характерен переход от господства крупных компаний, занятых в сфере материального производства, что было характерно ещё в середине «нулевых», к преобладанию фирм сферы цифровой экономики, что полностью проявилось уже к середине «десятих» годов. Новые лидеры, скромно называющие себя «суперзвездами», характеризуются высокой рыночной капитализацией и относительно небольшим числом персонала. Например, у цифровых компаний с огромной рыночной оценкой и рыночной долей, как правило, мало активов. В 1990 году три ведущих автопроизводителя в Детройте имели номиналь-

---

<sup>85</sup> Kleiner M., Krueger A. Analyzing the Extent and Influence of Occupational Licensing on the Labor Market// Journal of Labor Economics. 2013. Vol. 31(S1), pp. S173–S202.

<sup>86</sup> Лукичёв П.М. Государственное регулирование и его эффективность//Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2015. № 38. С. 139–144.

<sup>87</sup> Facts about manufacturing [Электронный ресурс] URL:<http://www.themanufacturinginstitute.org/Research/Facts-About-Manufacturing/~media/87E464D98EEE4AA99825C535989B2D87.ashx> (дата обращения 18.01.2019)

<sup>88</sup> Бут М. Почти идеальные люди. Вся правда о жизни в «Скандинавском раю». М., Эксмо. 2017.

ные доходы в размере 250 млрд. долл. США, рыночную капитализацию в размере 36 млрд. долл. США и 1,2 млн сотрудников. В 2014 году у трёх ведущих компаний в Силиконовой долине была выручка в размере 247 миллиардов долларов, а рыночная капитализация – более 1 триллиона долларов, и всего 137 000 сотрудников<sup>89</sup>. Такие радикальные технологические изменения, приведшие к преобладанию фирм сферы услуг, не меняют, однако, экономических целей цифровых гигантов. Государственному регулированию приходится сталкиваться со старыми проблемами на новом уровне технологий.

Серьёзным последствием глобализации сегодняшней экономики является возрастающее стремление транснациональных компаний минимизировать налоги, избегая, по мере возможности, уплаты в странах, покупающих их товары и услуги. Особенно эта тенденция характерна для цифровых гигантов – Facebook, Amazon, Google и др. Европейская комиссия считает, что цифровые фирмы платят подоходный налог в среднем 9,5 % по сравнению с 23,2 % для фирм с «традиционными бизнес-моделями»<sup>90</sup>. Особенно преуспел в этом Google. За один только 2014 год компания Google вывела из-под налогообложения €10,7 млрд, используя в качестве прослоек голландские и ирландские компании, сообщила Reuters со ссылкой на отчетность Google Netherlands Holdings BV. Выручка Google Netherlands за 2014 год, сформированная главным образом за счёт лицензионных платежей от ирландского подразделения Google, где аккумулируется большая часть доходов, полученных Google от работы за пределами США, была практически в полном объеме перенаправлена зарегистрированной в Ирландии же, но базирующейся на Бермудских островах компании Google Ireland Holdings. В результате Google сумел уклониться от уплаты как американского налога на прибыль корпораций (на Бермудах его нет), так и от европейских налогов на репатриацию доходов. А Google Netherlands, в которой не числится ни одного сотрудника, выплатила в казну Нидерландов лишь €2,8 млн. Благодаря использованию налоговых схем, доходы Google от работы за пределами США облагаются налогами по эффективной ставке в 6 %, что примерно вчетверо ниже ее среднего уровня<sup>91</sup>.

Таким образом, можно сделать вывод, что современное государственное регулирование от количественной поддержки отдельных предприятий и отраслей эволюционирует в сторону решения качественных проблем современной экономики.

В настоящее время все российские университеты озабочены написанием учебно-методических комплексов по дисциплинам и прохождением аккредитации с наборами централизованных нормативов, которые никак не связаны с целью повышения качества образования за счёт оптимального соответствия между изменившимися требованиями к выпускникам и формами, содержанием и методами образования. Автор согласен, что практически все централизованные нормативы являются ресурсными и не имеют никакого отношения к качеству образовательных услуг, а введённые МОН РФ показатели воспринимаются научной общественностью как политический трюк [Балацкий, Екимова, 2014, с.16]<sup>92</sup>.

Гибкие подходы по отношению к изменениям, происходящим на рынке труда, требуют перемен в государственном регулировании рынка образовательных услуг. Сегодня реальный период от появления запроса работодателя на новые знания, умения, навыки должен пройти через обсуждение и утверждение профстандартов, создания на их основе образовательных программ, подготовку новых специалистов в течение четырёх-пяти лет. В итоге, в лучшем случае, через пять (шесть) лет появляются работники с нужными знаниями, умениями и навы-

<sup>89</sup> A Virtually New World//The Economist August 4<sup>th</sup> 2016.

<sup>90</sup> 8 A tech-taxing tangle//The Economist. December 6<sup>th</sup> 2018.

<sup>91</sup> Google увел от налогообложения от налогообложения €11 млрд. с помощью «сэндвича». 19 февраля 2016 г. [Электронный ресурс] URL:[http://www.rbc.ru/technology\\_and\\_media/19/02/2016/56c726249a79476b04b9c0d1?utm\\_source=gismeteo&utm\\_medium=news&utm\\_campaign=gism\\_top7](http://www.rbc.ru/technology_and_media/19/02/2016/56c726249a79476b04b9c0d1?utm_source=gismeteo&utm_medium=news&utm_campaign=gism_top7) (дата обращения 12.03.2019)

<sup>92</sup> Балацкий Е.В., Екимова Н.А. Академическая результативность высших экономических школ России//Terra Economicus. 2014. Т.12. № 1. С. 13–27.

ками. В США эти изменения, как видел автор во время стажировки, вносятся сразу же, в странах Европейского Союза – год, максимум два. Избыточное государственное регулирование высшего образования РФ удлинит период реагирования ВУЗов на изменения, происходящие на рынке труда. Государственное регулирование российского высшего образования, если использовать метод аналогий, всё больше уподобляется родителю, который продолжает указывать что и как именно должен делать его взрослый ребёнок. Если продолжать усиливать государственное вмешательство в систему высшего образования, то наш национальный рынок труда будет продолжать отставать по уровню производительности труда и инновационности производства.

Дерегулирование высшего образования должно проявиться в усилении самостоятельности университетов, в более тесном контакте с работодателями, с немедленным внесением изменений в учебный процесс в соответствии с запросами фирм. Например, сегодняшние университеты в США озабочены продвижением культуры инноваций, как долгосрочного тренда, воздействующего на систему образования<sup>93</sup>. Для это важно ранжировать новые технологии образования по степени их важности, чтобы они соответствовали реальной интенсификации обучения.

Сейчас, в условиях пандемии COVID-19, запросы на государственное вмешательство меняются, подчас причудливым образом. Так, Brynjolfsson et al., (2020) обнаружили, что люди, работающие из дома, с большей вероятностью будут требовать UI (пособия по безработице) по сравнению с людьми, которые всё ещё добираются до работы и, вероятно, работают в отраслях, предоставляющих основные услуги<sup>94</sup>. Меры государственного регулирования в первые месяцы пандемии привели к необычным последствиям: уровень бедности в Америке, вероятно, упал, поскольку американцы получили чеки на 1200 долларов, а пособия по безработице были увеличены на 600 долларов. в неделю. Marokey and Evermore, в свою очередь, провели исследование, которое может переоценить степень, в которой увеличенные пособия по безработице заменяют полную компенсацию работникам в случае безработицы. По его результатам было выявлено, что 60 процентов претендентов на страхование по безработице работают в отраслях, где средняя общая сумма компенсации превышает среднее недельное пособие (UI)<sup>95</sup>.

Современные технологии ставят новые проблемы для модификации государственного регулирования. Искусственный интеллект, Интернет вещей, роботизация и автоматизация производства, создали, как было показано в предыдущем разделе, новые вызовы для регулирования экономики со стороны государства. Предприниматели, персонал фирм, потребители всё чаще выступают против идеи безликих машин, лишаящих людей свободы действий. Предписанность того, как нужно поступать в производственном процессе, или в выборе покупок, или в личной жизни давит на индивидуумов, ущемляя их интересы. Это проблема, значение которой будет только расти по мере того, как искусственный интеллект станет повсеместным в компьютерных системах, на которых основан наш современный мир. Цифровизация экономики стала ведущим трендом совершенствования современной экономики, а число промышленных роботов растёт с каждым годом.

На наш взгляд, не нужно воспринимать опасения людей относительно использования искусственного интеллекта, как проявления «луддизма» на новом витке технологий.

---

<sup>93</sup> Johnson L., Adams Becker S., Cummins M., Estrada V., Freeman A., Hall C. NMC Horizon Report: 2016 Higher Education Edition. 2016. Austin, Texas: The New Media Consortium. -56 p.

<sup>94</sup> Brynjolfsson, Erik, Seth Benzell, and Daniel Rock. 2020. "Understanding and Addressing the Modern Productivity Paradox." MIT Work of the Future Research Brief. <https://workofthefuture.mit.edu/research-post/understanding-and-addressing-the-modern-productivity-paradox/>

<sup>95</sup> Marokey Sawo, Evermore Michele. 2020. "Unemployed Workers and Benefit Replacement Rate: An Expanded Analysis." Tech. rep.

Положительное или отрицательное воздействие окажут роботы или искусственный интеллект на экономическое развитие, на человеческое сообщество зависит от людей, которые пишут эти алгоритмы, интерпретируют их результаты и действуют в соответствии с ними. Задача государственного регулирования, на наш взгляд, и состоит в том, чтобы поставить чёткие рамки для людей, пишущих алгоритмы, в определении эффективного использования новых технологий. Следует согласиться, что сейчас правительственному чиновнику или руководителю может быть удобно винить в своих ошибках какой-то «мошеннический» алгоритм<sup>96</sup>.

Кто должен выступать субъектами «нового государственного регулирования»? Технологические компании, занимающиеся цифровой экономикой. Их действия часто являются политически ангажированными и превышающими сферу бизнеса. Примером служит ситуация в январе 2021 года, когда без решения суда компании Facebook, Apple выступили против действующего президента США. Instagram и Facebook – заблокировали его аккаунты временно, а Twitter – навсегда. Google удалил из своего магазина приложение Parler, созданное либертарианцем Джоном Матце в качестве «основанной на свободе слова» альтернативы крупным платформам. Amazon, представлявший соцсети услуги хостинга, отключил Parler от своих серверов. Таким образом, «новое государственное регулирование», ставящее чёткие рамки деятельности компаний цифровой экономики, является велением времени.

Что должно быть объектом «нового государственного регулирования»? Этические кодексы, написанные этими компаниями и регламентирующие использование ИИ (искусственного интеллекта), и их соблюдение. Государственное регулирование в данном случае должно быть направлено на избежание дискриминации данных, так как частичные наборы данных, используемые в современных системах искусственного интеллекта, могут привести к социальному неравенству, политическим, расовым и сексуальным предрассудкам.

Проведенный нами анализ показывает, что избыточное государственное регулирование как самого рынка труда, так и системы высшего образования, препятствует эффективному развитию институтов современного рынка труда. Действенное совершенствование данных институтов возможно лишь за счёт усиления гибкости рынка труда и соответствующей этому гибкости системы высшего образования.

---

<sup>96</sup> Blame not the robot but the human behind it. Financial Times. 30 December 2020, p. 14

## 2.3. Дискриминация на рынке труда

Дискриминация на национальных рынках труда имеет место в течение долгого времени. Ещё Аристотель отмечал её, заявляя, что худшей формой неравенства является пытаться сделать неравные вещи равными. Рабочее определение дискриминации, которое мы будем использовать на протяжении данного раздела: *дискриминация существует, когда к равным на рынках труда обращаются неравно или, к неравным обращаются одинаково*. Стремление к равенству и справедливости побудило правительства большинства стран мира, включая Россию, принять законы, официально запрещающие дискриминацию, и применять меры государственного регулирования по её снижению. В частности, в Российской Федерации, в соответствии с Трудовым кодексом, каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Цель данного раздела: выявить современные тенденции дискриминации на рынках труда и объяснить причины «живучести» дискриминации, несмотря на официальные её запреты. Среди видов дискриминации будет проанализирована дискриминация по линии «граждане – мигранты», «мужчины – женщины», работники старших возрастов. Последнее будет сделано в отдельной главе.

В теории вопроса отметим Г. Беккера, Нобелевского лауреата по экономике, который первым включил дискриминацию в круг тем экономического анализа. Гэри Беккер доказывал, что предприниматель, который имеет власть на рынке и желание дискриминировать, будет уменьшать заработные платы и снижать найм работников, к которым он испытывает неприязнь. Таким образом, он будет на конкурентном рынке труда иметь меньшую прибыль, чем его толерантные коллеги. Чтобы как-то логично объяснить такое поведение Г. Беккер вводит «антиблаго» в аргумент функции полезности работодателей как дополнительную переменную, отвечающую за неприязнь к представителям чужого пола или другой расы<sup>97</sup>. По нашему мнению, концепцию Беккера можно назвать интересной, но считать её логичной и объясняющей реальные экономические процессы вряд ли. Цель предпринимателя, – извлечение максимума прибыли, – остаётся нереализованной при такой трактовке.

К. Эрроу, так же Нобелевский лауреат по экономике, отмечал, что «...теория рационального выбора не нуждается во введении дополнительных переменных»<sup>98</sup>. Критика нереалистичности концепции Беккера привела к возникновению новых концепций, объясняющих дискриминацию на рынке труда, и, прежде всего, – теории статистической дискриминации. Наиболее полно, наряду с работами Arrow<sup>99</sup> она представлена в трудах Phelps<sup>100</sup> Статистическая дискриминация акцентирует внимание на асимметрии информации на рынке труда, на «само сбывающемся пророчестве» о производительности работника, определяемой по внешним признакам. В качестве таких внешних признаков обычно указывались возраст, цвет кожи, национальность. Сегодня таким «сигнальным» признаком часто выступает диплом об образовании. По нашему мнению, уязвимым местом этой теории, как и предшествующей, является предположение, что предприниматель больше действует с желанием дискриминировать часть работников, чем получать прибыль. Чтобы снизить нереалистичность теории статистической дискриминации Altonji J., Pierret C. указали<sup>101</sup>, что статистическая дискриминация реально

---

<sup>97</sup> Becker G.S. The Economics of Discrimination. – University of Chicago Press, Chicago. – 1957

<sup>98</sup> Arrow K. What has Economics to Say about Racial Discrimination? // The Journal of Economic Perspectives. 1998. Vol. 12. № 2. P. 91–100.

<sup>99</sup> Arrow K.J. The Theory of Discrimination. In: Ashenfelter, O., Rees, A. (Eds.), Discrimination in Labor Markets. Princeton University Press. – 1973. – pp. 3-33

<sup>100</sup> Phelps E.S. The Statistical Theory of Racism and Sexism // The American Economic Review. – 1972. – № 62(4). – p. 659–661.

<sup>101</sup> Altonji J., Pierret C. Employer Learning and Statistical Discrimination // Quarterly Journal of Economics. – 2001. – № 116(1). –

влияет только на первоначальные условия труда и зарплату работника. Затем, когда работодатель в процессе труда объективно оценит потенциал работника, то первоначальные условия занятости могут быть изменены.

В последние 10–15 лет на национальных рынках труда проявляются новые тенденции в дискриминировании рабочей силы. В частности, всё больший процент молодых людей в развитых странах и в России получают высшее образование. Далеко не все из них работают после окончания обучения на рабочих местах, требующих диплома ВУЗа. Рекрутеры, нанимая персонал на вакантные места, считают наличие диплома преимуществом кандидата по сравнению с работником, не имеющим диплома. Отсутствие диплома воспринимается ими как сигнал о не мотивированности и не компетентности кандидата. В результате обладатели дипломов ВУЗа, даже работая на рабочих местах, не требующих степени, часто достигают лучших финансовых результатов по сравнению с работником, не обучавшимся в ВУЗе. Например, в сегодняшних США, как минимум 16 % официантов имеют степень бакалавра<sup>102</sup>. По сути, это вид дискриминации по отношению к работникам, не имеющим высшего образования и трудящимся на рабочих местах, не требующих компетенций степени бакалавра или магистра. Он возник в последние 10–15 лет в России и в развитых странах<sup>103</sup>. Данный вид дискриминации является, по нашему мнению, следствием относительного перепроизводства специалистов высшей квалификации.

Асимметрия информации на рынке, являющаяся общей причиной статистической дискриминации, имеет, к сожалению, много форм проявления и сегодня. Так, Биркелунд Г., Риндзак О. Т. отмечают, что на рынке труда Норвегии<sup>104</sup> при просмотре резюме работодателями существует дискриминация по именам и фамилиям соискателей. В США сохраняются при анализе резюме предпочтения работников мужчин по сравнению с женщинами, выпускников «традиционных» колледжей и университетов по сравнению с дистанционными и т. д. Некоторые предубеждения работодателей, как, например, предубеждение, что молодые женщины менее склонны к построению карьеры именно за счёт упорного труда приводят к тому, что женщины теряют мотивацию к совершенствованию трудовых навыков<sup>105</sup>. Б. Тагаров подчёркивает также<sup>106</sup>, что статистическая дискриминация, проводимая государством, имеет с точки зрения непродуктивных затрат более негативные последствия, чем дискриминация в частном секторе. Кроме того, применение статистической дискриминации на практике приводит к ухудшению экономического положения не только дискриминируемых работников. Персонал, который по мнению дискриминирующих, имеет преимущество по наличию диплома, цвета кожи, паспорта гражданина данной страны лишается стимулов к конкуренции и перестаёт совершенствовать свои трудовые навыки.

Таким образом, у теории статистической дискриминации, как и у концепции Г. Беккера, существует уязвимое место. Повторим: это предположение, что предприниматель больше действует с желанием дискриминировать часть работников, чем получать прибыль. Стремление платить равным неравную оплату их труда и получать за счёт этого прибыль выступает движущей силой дискриминации. С этой позиции принципиальным является вопрос: как в обществах, декларирующих социальную справедливость, появляются и сохраняются неравные?

---

р. 313–350.

<sup>102</sup> All must have degrees. *The Economist* 3<sup>rd</sup> February 2018 p. 51.

<sup>103</sup> Лукичев П.М. Экономика высшего образования России: государственное регулирование или дерегулирование? // *Перспективы науки и образования*. – 2017. № 4(28). – с. 23–27.

<sup>104</sup> Биркелунд Г., Риндзак О.Т. Дискриминация по имени: опыт исследования на норвежском рынке труда // *Социологические исследования*. – 2014. – № 12(368). – с. 37–40.

<sup>105</sup> Moro A. *Theories of Statistical Discrimination and Affirmative Action: A Survey* // *Netherlands: North Holland*. – 2011. – № 1A. – p. 133–200.

<sup>106</sup> Тагаров Б.Ж. Влияние статистической дискриминации на поведение работников на рынке труда с асимметричной информацией // *Экономика труда*. – 2019. – Том 6. – № 2. – С. 841–854. doi: 10.18334/et.6.2.39789

Зададим и другие «неудобные» вопросы. Каковы экономические выгоды привлечения мигрантов на национальный рынок труда? Прежде чем анализировать выгоды обычно называется причина: снижение уровня рождаемости, которая не позволяет стране осуществить простое воспроизводство населения. Промежуточный вопрос: почему важно осуществить простое воспроизводство населения? Кто конкретно является инициатором трудовой миграции: сами мигранты, принимающая страна, или...? Почему ещё полвека назад люди во всех странах работали там, где они родились, и почему сейчас это не так? Специфическое объяснение причин трудовой миграции даёт П. Коллиер. По его мнению, «трудящиеся, переселяющиеся из бедных стран в богатые, выбирают для себя новую социальную модель. В результате их производительность резко возрастает<sup>107</sup>. На наш взгляд, получается достаточно странная картина: житель Афганистана или Камеруна считает, что социальная модель родной страны его не устраивает и он становится иммигрантом в Германии. Получается, что Германия должна ждать и молиться сколько человек в Чаде или в Сирии примут решение стать мигрантом. По нашему мнению, *каждая из сторон миграционного процесса, – мигрант, посредник, принимающая страна, – ищут свою экономическую выгоду, превышающую их издержки по миграции*. Считать, что какая-либо из трёх этих сторон альтруистична, по меньшей мере наивно.

В анализе дискриминации на современном рынке труда, по нашему мнению, следует выделить последствия в краткосрочном и в долгосрочном периодах.

В краткосрочном периоде народное хозяйство принимающей страны получает несомненные выгоды. Прежде всего, текущая выгода для экономики страны – прежнее количество ресурса – «трудоспособное население», – которое уже невозможно за счёт коренного населения страны. Местное население сразу же радуется «заполненности» «грязных», «непрестижных» для коренного населения, рабочих мест. Поэтому в начале население страны одобряет приток мигрантов. Наличие мигрантов на «грязных» работах позволяет местным работникам занять более высококвалифицированные, более креативные, более престижные рабочие места. Происходит в среднем смещение вверх уровня оплаты труда коренного населения. Поэтому трудовая миграция приветствуется местным населением в краткосрочном периоде.

Мигранты готовы работать за заработные платы, уровень которых значительно ниже, чем у местных работников. Это позволяет работодателям принимающей страны делать свою продукцию дешевле, и, следовательно, более конкурентоспособной на отечественном и мировом рынках. Сами мигранты получают заработные платы за такой труд в несколько раз больше, чем они могли бы получать у себя на родине. Иммигранты, как правило, не равны в экономическом положении между собой. Среди мигрантов наблюдается градация по уровню развитости профессионального рынка труда страны донора, и, как следствие, возможность получать более высокую (низкую) оплату и иметь более лучшие (худшие) условия труда в принимающей стране. Рассмотрим для примера современный российский рынок труда. Здесь трудовые мигранты из Киргизии, Таджикистана и Узбекистана, занимая сходные трудовые позиции с мигрантами из других государств СНГ и Грузии, имеют меньшую оплату и худшие условия труда. Как следствие, их подавляющая часть занимает рабочие места, не требующие никакой квалификации. Типичной траекторией среднеазиатских мигрантов, имеющих опыт работы на Родине, является нисходящая трудовая мобильность на рынке труда России. Большинство из них меняет сферы деятельности, уходя в торговлю, строительство и другие виды деятельности, характеризующиеся плохими условиями труда и слабо востребованные российскими работниками<sup>108</sup>

---

<sup>107</sup> Коллиер П. Исход: как миграция изменяет наш мир. М.: Издательство Института Гайдара, 2016.

<sup>108</sup> Мукомель В.И. Мигранты из среднеазиатских государств на российском рынке труда: профили, занятость, профессиональная мобильность. С. 51–52. В IV Российский экономический конгресс «РЭК-2020». Том XI. Тематическая конференция «Экономика труда» (сборник материалов)/ Составители В.Е. Гимпельсон, И.А. Денисова. – М., 2020.

## **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.