



СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫЕ
КОНФЛИКТЫ

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА



Выпуск
32

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2021 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 32

Санкт-Петербург
2021

ББК 65.240.5

Т33

Авторский коллектив:

Г. Ф. Фейгин (научный руководитель), **Е. А. Ильинская**, **Е. С. Кутузова**,
Д. В. Лобок, **В. Б. Морозов**, **Е. Г. Хольнова**

Рецензенты:

М. М. Хайкин, заведующий кафедрой экономической теории
Санкт-Петербургского горного университета,
доктор экономических наук, профессор;

В. И. Аникин, главный научный сотрудник Института актуальных
международных проблем Дипломатической академии МИД России,
доктор экономических наук, профессор

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

Т33 **Тенденции** развития рынка труда в странах Европейского союза. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2021. — 200 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 32). — ISBN 978-5-7621-1153-9. — Текст : непосредственный.

В монографии рассматриваются основные аспекты, характеризующие особенности развития рынка труда в ЕС на современном этапе. Основное внимание уделено общей характеристике становления рынка труда в рамках европейской интеграции, проблемам трудовой миграции внутри ЕС, анализу воздействия цифровой трансформации на процессы трудовой дифференциации в странах Европы, а также особенностям функционирования рынка труда ЕС в условиях пандемии COVID-19.

Издание адресовано специалистам в сфере занятости, студентам, аспирантам и преподавателям гуманитарных специальностей, а также широкому кругу читателей, интересующихся проблемами рынка труда.

ББК 65.240.5

ISBN 978-5-7621-1153-9

© СПбГУП, 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
Глава 1. ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ КАК КРУПНЕЙШИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕГРАЦИОННЫЙ БЛОК В МИРОВОЙ ПОСЛЕВОЕННОЙ ИСТОРИИ	8
1.1. История Европейского союза: краткий обзор	8
1.2. Значение опыта ЕС как крупного экономического партнера России	20
Глава 2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РЫНКА ТРУДА В ЕС: ПРОТИВОРЕЧИВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ВНУТРЕННЕЙ ТРАНСГРАНИЧНОЙ МОБИЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ	25
2.1. Рынок труда в ЕС: отличительные черты и тенденции развития	25
2.2. Трансграничная мобильность рабочей силы в ЕС: проблемные аспекты	28
2.3. Влияние международной миграции рабочей силы на рынок труда в ЕС	32
2.4. Эффекты экономического роста и производительности труда: опыт ЕС	41
2.5. «Утечка мозгов» и их «приток» в результате миграции: особенности ситуации в ЕС	47
2.6. Фискальные эффекты трудовой миграции: особенности проявления в ЕС	54
2.7. Социальные последствия трудовой миграции в ЕС	63
Глава 3. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ УЧАСТНИКОВ РЫНКА ТРУДА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ: ОПЫТ ЕС	74
3.1. Навыки на работе: изменение спроса на навыки и его влияние на социальное неравенство	75
3.2. Тенденции развития европейского рынка труда до пандемии COVID-19: уровень занятости, заработная плата, альтернативные формы трудовых соглашений	77
3.3. Эволюция содержания задач на рабочих местах и спроса на квалификацию	85
3.4. Предложение рабочей силы: эволюция навыков и содержания заданий	97
3.5. Декомпозиция изменений в содержании задач по факторам спроса и предложения	111

Глава 4 . ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА В ЕС	116
4.1. Постановка проблемы	116
4.2. Некоторые значимые факты.	123
4.3. Возможные направления экономической политики в сфере занятости в условиях цифровой трансформации.	129
Глава 5. ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА РЫНОК ТРУДА ЕС	151
Заключение	162
Литература	166
Глоссарий	187

ВВЕДЕНИЕ

В последние десятилетия процессы глобализации в значительной мере затронули рынок труда. Отсюда вытекает, во-первых, некоторое сходство наблюдаемых тенденций в разных странах и регионах, а во-вторых, неоспоримая ценность исследований опыта одного регионального рынка труда для других рынков.

В данном контексте большой интерес вызывает опыт становления и развития рынка труда в Европейском союзе (ЕС). ЕС считается крупнейшим и наиболее продвинутым межстрановым интеграционным образованием. Речь идет и о количестве государств-участников, и о степени их интеграции. Особенностью ЕС является не только общий рынок, но и валютный союз (в настоящее время в него входят 19 из 27 стран ЕС). Достигнутый уровень интеграции позволил ликвидировать границы и обеспечить мобильность рабочей силы на всей территории ЕС. Это означает, что граждане стран ЕС могут устраиваться на работу не только у себя на родине, но и в любом другом государстве, входящем в союз. При этом не должно быть никакой дискриминации при принятии решений о найме на работу, характере трудового соглашения и размере заработной платы. Таким образом, уже сегодня можно говорить о наличии единого рынка труда в ЕС как о реальном феномене.

В то же время легко прослеживается целый ряд проблем, представляющих интерес для дальнейших исследований. Так, несмотря на высокую степень интеграции стран, входящих в ЕС, сохраняются значительные различия в уровне их экономического развития, что выражается, в частности, в показателях ВВП на душу населения. Особенно отчетливыми подобными различия стали после вступления в ЕС стран Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ) в 2004, 2007 и 2013 годах. Соответственно, европейский рынок труда изначально содержит некоторые противоречия между сложившимися в течение многих десятилетий особенностями национальных трудовых отношений и последовательной реализацией курса на обеспечение трансграничной мобильности рабочей силы. Таким образом, представляет интерес исследование динамики развития национальных рынков труда отдельных стран ЕС и оценка последствий трудовой миграции.

На современном этапе рынок труда (практически во всем мире) находится под влиянием комплекса факторов. Среди них особую роль играют научно-технический прогресс, глобализация, развитие образовательных систем и старение населения. Все эти факторы обуславливают процессы дерутинизации и поляризации труда. Интенсивность упомянутых процессов существенно различается в разных странах и регионах, и опыт государств — членов ЕС (как одного из наиболее развитых регионов мира) также крайне интересен. Ключевыми характеристиками современной мировой экономики часто называются цифровая трансформация и роботизация. Компьютерным устройствам и роботам удается выполнять все больше видов деятельности, и они все активнее вытесняют труд человека. Соответственно уже в настоящее время происходят значительные структурные изменения на рынке труда, которые в ближайшие годы, несомненно, усилятся. Здесь также чрезвычайно важен опыт стран ЕС, где вышеупомянутые процессы очень быстро набирают обороты.

Наконец, уже почти два года мир находится в состоянии пандемии COVID-19. Принятые в связи с ней ограничительные меры существенно повлияли на рынки труда многих стран. Не стал исключением и ЕС: во многих государствах союза ограничения оказались достаточно жесткими. Изменения, произошедшие в период пандемии на национальных рынках труда в европейских странах, иллюстративны и отражают общемировые тенденции, наблюдаемые в связи с распространением COVID-19. Опыт становления и развития рынка труда в странах ЕС важен не только в контексте выявления определенных направлений развития, но и в плане изучения возможностей решения тех или иных проблем, в частности связанных с пандемией. Характер решения проблем имеет региональную специфику и зависит от качества институтов рынка труда, которое в странах ЕС является одним из лучших в мире.

Исследование тенденций занятости в странах ЕС представляет большой интерес и для экономики России. Европейский союз — ближайший сосед России и, несмотря на обусловленные санкционным режимом трудности, он остается ее крупнейшим торговым и инвестиционным партнером. Многие российские законодательные акты (в том числе и регулирующие рынок труда) принимаются с учетом опыта европейских стран. Учитывая глобальность тенденций на современном рынке труда, можно также предположить, что тенденции в сфере занятости, аналогичные тем, которые наблюдаются в странах ЕС, уже в ближайшее время затронут и российскую экономику. Кро-

ме того, важным внешнеполитическим приоритетом России остается развитие Евразийского экономического союза (ЕАЭС), где опыт ЕС также учитывается. Наконец, для России сохраняют актуальность проекты построения Большой Европы и Большой Евразии. Фактически речь идет о потенциальном участии в крупных интеграционных образованиях, а значит, деятельность ЕС необходимо критически осмыслить и принять к сведению.

В предлагаемом исследовании обобщены результаты теоретических и эмпирических работ по проблемам занятости в странах ЕС, написанных в последние десятилетия. Это обусловило некоторые особенности изложения материала. Так, Великобритания в результате процедуры Брексита 1 февраля 2020 года вышла из ЕС. Однако Соединенное Королевство было членом союза долгое время и продолжает сохранять с ЕС тесные связи, поэтому данные по Великобритании при выявлении тенденций в сфере занятости в ЕС также использованы в исследовании. Кроме того, во многих изученных работах к государствам ЕС применяется дифференцированный подход. Так, выделяются западные страны, изначально входившие в ЕЭС, а затем в ЕС, и страны Центральной и Восточной Европы, которые присоединились к ЕС в рамках расширений (2004, 2007 и 2013 гг.). Соответственно применяются обозначения ЕС-17, ЕС-15, ЕС-10, ЕС-8. Эти обозначения также используются в тексте настоящего исследования.

Глава 1

ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ КАК КРУПНЕЙШИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕГРАЦИОННЫЙ БЛОК В МИРОВОЙ ПОСЛЕВОЕННОЙ ИСТОРИИ

1.1. ИСТОРИЯ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА: КРАТКИЙ ОБЗОР

Становление и развитие Европейского союза представляет собой самый яркий пример реализации проекта региональной интеграции после окончания Второй мировой войны. Идея создать на территории Европы крупное межгосударственное образование имеет давние исторические корни, и уже в первые послевоенные годы были сделаны существенные шаги в направлении ее реализации¹.

19 сентября 1946 года У. Черчилль в ходе выступления в Цюрихском университете отметил, что разрозненность европейских государств позволила войскам гитлеровской Германии без особого труда поработить их и это стало причиной голода, разрухи и иных социальных потрясений. Поэтому Европе необходим новый порядок, который позволил бы отдельным государствам солидаризироваться и тем самым не допустить развязывания в Европе новой масштабной войны. Черчилль упомянул о необходимости создания неких Соединенных Штатов Европы, то есть крупного интеграционного союза европейских стран. Также он отметил, что важнейшую роль в реализации нового крупного европейского интеграционного проекта должны сыграть Германия и Франция как ведущие европейские державы, во многом определяющие векторы развития всего континента².

То, что основой грядущего масштабного европейского объединения должна выступить экономическая интеграция, стало очевидно уже в конце 1940-х годов. Первый существенный шаг в этом направлении был сделан 18 апреля 1951 года, когда в Париже был подписан договор о создании Европейского сообщества угля и стали. В это сообщество вошли шесть европейских стран: Федеративная Республика Германия (ФРГ), Франция, Италия, Бельгия, Нидерланды и Люксембург.

¹ Фейгин Г. Ф. Менеджмент в условиях глобализации. СПб. : СПбГУП, 2012.

² Борко Ю. А., Буторина О. В. Европейская интеграция : учебник / под ред. О. В. Буториной. М. : Деловая лит., 2011. С. 81–117.

Следующим шагом на пути развития европейской экономической интеграции стало формирование Европейского экономического сообщества (ЕЭС). Переговоры о создании ЕЭС были нелегкими и продолжались около шести лет. Из-за несовпадения интересов ряда стран наблюдались противоречия. Так, интересы Франции сводились к защите отечественных производителей от конкуренции со стороны иностранных компаний и установлению контроля над атомной политикой ФРГ. Напротив, интересы ФРГ заключались в постепенной либерализации торговли на европейском континенте, что повышало бы возможности реализации произведенных в Германии товаров. Наконец, интерес правительства Великобритании сводился к созданию на территории Европы зоны свободной торговли, не предусматривающей формирование интеграционного блока. После долгих переговоров стороны пришли к соглашению о создании таможенного союза и формировании единого европейского рынка. Кроме того, предусматривалось установление совместного контроля над атомной промышленностью.

История ЕЭС берет свое начало 25 марта 1957 года, когда были подписаны Римские соглашения. Первыми участниками ЕЭС стали те же шесть стран, которые шестью годами ранее вошли в Европейское сообщество угля и стали. В тот же день в Риме было подписано и соглашение об образовании Европейского сообщества по атомной энергии (Евратом).

Несмотря на общую интеграционную направленность внешней политики ряда стран Западной Европы в первые послевоенные десятилетия, по поводу конкретных моделей и сроков их реализации имелись значительные противоречия. Так, 4 января 1960 года была создана Европейская ассоциация свободной торговли (ЕАСТ). В ее состав первоначально вошли Австрия, Великобритания, Дания, Норвегия, Португалия, Швейцария, Швеция. Позднее присоединились Исландия (1970) и Финляндия (1986). В рамках ЕЭС и ЕАСТ реализовывались различные подходы к построению таможенного союза. ЕАСТ практически исключала таможенный союз, так как каждая страна, входящая в ассоциацию, должна была ликвидировать таможенные барьеры для других ее участников, но имела возможность проводить собственную таможенную политику по отношению к третьим странам. Напротив, в ЕЭС предполагалась единая таможенная политика всех стран-участниц по отношению к внешнему миру¹.

¹ К началу 1950-х годов в Европе оформился и Восточный блок. Речь идет о странах, которые после Второй мировой войны пошли по пути создания плановой экономи-

Наличие двух различных блоков¹ приводило к определенным разногласиям по поводу будущего европейской интеграции. Постепенно утвердилось мнение о необходимости укрепления сотрудничества между этими двумя блоками. Уже в начале 1960-х годов заявку на вступление в ЕЭС подала Великобритания, однако в связи с некоторыми разногласиями этот процесс затянулся на несколько лет, и новые члены (Великобритания, Ирландия и Дания) были приняты в ЕЭС только 1 января 1973 года. Также уже в 1960-е годы интерес к вступлению в ЕЭС проявляла Греция, но наличие в стране военного диктаторского режима (1967–1974) значительно отсрочило процедуру принятия страны в этот блок: полноправным членом сообщества Греция стала только 1 января 1981 года. Через несколько лет (1 января 1986 г.) к ЕЭС присоединились Испания и Португалия.

Увеличение числа участников ЕЭС до 12 создало базу для дальнейшей проработки развития европейской интеграции. 1 июля 1987 года вступил в силу Единый европейский акт, в котором впервые высказывалась идея создания Европейского союза. В этом документе подчеркивалась необходимость усиления интеграции в области экономической, валютной и социальной политики, а также стимулирования международной конкуренции и принятия совместных мер по охране окружающей среды.

В последующие годы быстро утвердилось мнение о необходимости трансформации ЕЭС в новый блок, который позволил бы укрепить институциональную базу интеграции европейских стран². 7 февраля 1992 года в Маастрихте (Нидерланды) был подписан договор о создании Европейского союза (ЕС). Основное отличие нового объединения от ЕЭС заключалось в значительном расширении компетенций. Помимо экономического партнерства в рамках ЕС предполагалось осуществление совместной политики в области внешней безопасности, юстиции и внутренних дел. Тем не менее экономическое сотрудничество оставалось важнейшей частью концепции ЕС.

ки. К Восточному блоку относились Болгария, Венгрия, ГДР, Польша, Румыния, Чехословакия. В 1949 году эти страны стали членами Совета экономической взаимопомощи (СЭВ). Фактически СЭВ представлял собой региональный интеграционный блок социалистических стран. Он прекратил существование в 1990 году, когда мировая социалистическая система распалась.

¹ Терехина О. В. Европейский союз : учеб. пособие. Казань : Казанский ун-т, 2013. URL: <https://dspace.kpfu.ru/xmlui/bitstream/handle/net/21974/978-5-00019-118-7.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

² Фонтэн П. Европа в 12 уроках. Люксембург : Бюро официальных публикаций Европейского союза, 2010.

Так, уже в Маастрихтском договоре были обозначены экономико-политические цели (поддержание стабильности цен, оздоровление государственных финансов, обеспечение долгосрочного равновесия платежного баланса, бюджетная дисциплина). Кроме того, Маастрихтский договор предусматривал подготовку и создание Европейского валютного союза, а также масштабное сотрудничество в социальной сфере (развитие трансъевропейских транспортных сетей, обмен знаниями в сферах профессионального обучения, здравоохранения, защиты прав потребителей).

ЕС изначально взял курс на углубление и расширение интеграции. Процесс принятия в ЕС новых членов шел достаточно быстрыми темпами¹. 1 января 1995 года в союз вступили Австрия, Финляндия и Швеция — число участников ЕС увеличилось до 15.

С начала 1990-х годов в Восточной Европе стали проводиться масштабные экономические реформы. В этот же период была обозначена стратегия ЕС по отношению к восточноевропейским странам: в соответствии с ней через определенное время они должны были стать полноправными членами союза. 21–22 июня 1993 года главы правительств стран — членов ЕС на встрече в Копенгагене выдвинули требования, которые восточноевропейские государства должны были выполнить для вступления в ЕС. Речь шла о создании функционирующей рыночной экономики, повышении конкурентоспособности местных хозяйствующих субъектов и обеспечении открытости экономик этих государств для иностранных компаний. 1 мая 2004 года в состав ЕС вошли восемь стран Восточной Европы (Венгрия, Латвия, Литва, Польша, Словакия, Словения, Чехия, Эстония), а также Мальта и Кипр. 1 января 2007 года к ЕС присоединились еще две восточноевропейские страны: Болгария и Румыния, а 1 июля 2013 года в него вступила Хорватия.

Углубление интеграции в ЕС связано, прежде всего, с введением единой европейской валюты. Эта идея появилась еще в 1969 году, однако изначально развития не получила. В 1970-х годах произошел крах Бреттон-Вудской системы, в результате чего доллар потерял статус мировой валюты, основанной на золотом стандарте. Это стимулировало дальнейшие шаги, связанные с переходом к общеевропейской денежной единице, и в 1979 году была сформирована Европейская валютная система.

¹ Кольцов М. В. Европейская интеграция: история и современность : текст лекций. Ярославль : ЯрГУ, 2014. URL: <http://lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20140131.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Основная цель ее создания заключалась в том, чтобы ограничить колебания курсов европейских валют. В соответствии с этой целью в безналичное обращение была введена счетная европейская валютная единица — экю. В 1980–1990-е годы в связи с развитием межстрановой кооперации в Европе все больше утверждалась целесообразность перехода к единой валюте, которую можно было бы использовать не только для безналичных, но и для наличных расчетов. В 1999 году в 11 странах ЕС (Австрия, Бельгия, Германия, Ирландия, Испания, Италия, Люксембург, Нидерланды, Португалия, Финляндия, Франция) в безналичное обращение был введен евро. Появление евро в наличном обороте в этих странах планировалось с 1 января 2002 года. Греция изначально не соответствовала установленным критериям вступления в Еврозону, но вскоре также присоединилась к числу первых ее участников. В дальнейшем в еврозону вошли Словения (1 января 2007 г.), Кипр и Мальта (1 января 2008 г.), Словакия (1 января 2009 г.), Эстония (1 января 2011 г.), Латвия (1 января 2014 г.) и Литва (1 января 2015 г.). В настоящее время ЕС является мультивалютным образованием и ряд стран — членов ЕС (Болгария, Венгрия, Дания, Польша, Румыния, Хорватия, Чехия, Швеция) сохраняют национальные денежные единицы как главный платежный инструмент.

Еще одним важнейшим шагом на пути углубления интеграции в ЕС было создание Шенгенской зоны, государственные границы между странами-участницами которой фактически ликвидированы — пограничный контроль на них отсутствует. Шенгенское соглашение было подписано 14 июня 1985 года, но сама Шенгенская зона начала существовать 26 марта 1995 года, когда в нее вошли семь стран — Бельгия, Германия, Испания, Люксембург, Нидерланды, Португалия и Франция. С 1997 года к Шенгенской зоне присоединились Австрия (1 декабря) и Италия (26 октября); с 26 марта 2000 года — Греция; с 25 марта 2001 года — Дания, Исландия, Норвегия, Швеция, Финляндия; с 21 декабря 2007 года — Венгрия, Латвия, Литва, Мальта, Польша, Словакия, Словения, Чехия, Эстония; с 12 декабря 2008 года — Швейцария; с 19 декабря 2011 года — Лихтенштейн.

Вступившие в Шенгенскую зону Норвегия, Швейцария, Исландия и Лихтенштейн по состоянию на 2021 год не являются членами ЕС, однако входят в *Европейское экономическое пространство*, которое было создано путем объединения ЕЭС и ЕАСТ. Соглашение о Европейском экономическом пространстве было подписано 2 мая

1992 года. В то же время некоторые страны, входящие в состав ЕС по состоянию на 2021 год, не принадлежат к Шенгенской зоне. Для Болгарии, Румынии и Хорватии это обусловлено экономическими причинами, а для Ирландии и Кипра — политическими.

С момента образования ЕС действует система руководящих институтов, которая носит наднациональный характер. Основные институты, осуществляющие руководство ЕС, представлены в табл. 1.

Таблица 1

Руководящие институты Европейского союза

Институт	Функциональное назначение
Европейский совет. В рамках Европейского совета 2 раза в год встречаются руководители государств — членов ЕС. В состав Совета входит президент Европейской комиссии и руководители ведомств внутренней или внешней безопасности стран-участниц	Главный руководящий орган ЕС (в соответствии с Лиссабонским договором, вступившим в силу 1 декабря 2009 г.); принимает ключевые решения о развитии ЕС; учреждает другие руководящие органы ЕС и крупнейшие европейские структурные фонды
Европейская комиссия (состоит из членов, предлагаемых правительствами государств). Президент Европейской комиссии назначается по решению Европейского совета	Выполняет некоторые правительственные функции; выдвигает инициативы по совершенствованию европейского законодательства; осуществляет контроль за соблюдением норм европейского права на всей территории ЕС
Европейский парламент (по структуре тождествен парламенту государства). Состоит из членов политических фракций и беспартийных депутатов	Осуществляет координацию деятельности руководящих органов ЕС; обеспечивает достижение баланса интересов; участвует совместно с Европейским советом и Еврокомиссией в процессе принятия европейских законодательных актов; утверждает бюджет ЕС
Европейский центральный банк (руководящий денежно-кредитный институт ЕС)	Обеспечивает стабильность цен на территории ЕС; способствует повышению надежности банковской системы ЕС; осуществляет развитие финансовой инфраструктуры ЕС
Европейский суд (высший судебный орган ЕС). Состоит из представителей стран — членов ЕС — по одному участнику от каждой страны	Рассматривает иски Еврокомиссии, касающиеся соблюдения на территории ЕС норм европейского права
Европейская счетная палата (контролирующий орган). Состоит из представителей стран — членов ЕС — по одному от каждой страны	Составляет годовой отчет о расходовании средств ЕС

Источник: составлена авторами.

Таким образом, в настоящее время ЕС представляется экономическим и торговым блоком, в котором процессы объединения продвинулись дальше, чем где бы то ни было в мире: имеется в виду и количество стран-участниц, и глубина интеграционного взаимодействия. На протяжении ряда десятилетий интеграционные процессы в ЕС развивались достаточно быстрыми темпами. В то же время в последние годы ЕС испытывает определенные трудности, которые делают его будущее неоднозначным. В 2016 году после проведения референдума началась процедура выхода Великобритании из ЕС (Брексит), которая была завершена 1 февраля 2020 года.

Уникальность данного случая состоит в том, что до этого времени страны только вступали в ЕС, но ни одна страна его не покидала. Очевидно, что повторное проведение процедуры выхода государства из ЕС с большой вероятностью подорвет всю концепцию блока и нанесет серьезный удар по самой идее европейской интеграции. Можно предположить, что в ближайшие годы руководящие органы ЕС сделают все возможное, чтобы подобного не повторялось.

Очевидно, что вышеупомянутая ситуация произошла не на пустом месте. В ЕС уже давно существует ряд проблем социально-культурного характера, нерешенность которых негативно влияет на развитие европейской интеграции. Так, довольно тяжело проходит процесс осознания населением ЕС своей европейской идентичности. По результатам опросов, проводившихся еще в 1990–2000-е годы, значительная часть населения ЕС подтверждала национальную идентификацию (около 40 %), в то время как европейская идентификация была свойственна менее 10 % населения ЕС. Также определенной проблемой уже на протяжении многих лет является языковое многообразие (более 20 государственных языков), из-за которого в процессе коммуникации европейского населения периодически возникают барьеры¹.

Об экономической мощи ЕС в настоящее время позволяют судить данные табл. 2. В частности, в ЕС входят представители крупнейших, относящихся к первой десятке по размерам ВВП, экономик мира — Германия, Италия, Франция. Многие государства — члены ЕС являются развитыми индустриальными державами, и для них характерен высокий уровень ВВП на душу населения (главный показатель благосостояния нации). К таким странам относятся Австрия, Бельгия, Германия, Дания, Ирландия, Италия, Люксембург, Финляндия, Фран-

¹ Кузнецов А. В. Языковые барьеры в Европейском союзе // Мировое развитие. 2013. Вып. 9. С. 102–111.

ция, Швеция. Обращает на себя внимание и то, что принадлежащие к ЕС развитые индустриальные страны занимают высокие рейтинговые позиции в Индексе глобальной конкурентоспособности. Так, в 2019 году в первую десятку вошли Нидерланды (4), Германия (7), Швеция (8), Дания (10). Также высоко располагались Финляндия (11), Франция (15), Люксембург (18), Австрия (21), Бельгия (22), Испания (23), Ирландия (24). Наконец, ряд стран ЕС относятся к крупным мировым экспортерам: Бельгия, Германия, Ирландия, Испания, Италия, Нидерланды, Франция¹.

Следует учитывать и то, что помимо непосредственно стран — членов ЕС в Европе есть еще государства, играющие заметную роль в мировой экономике, — ЕС с ними тесно сотрудничает. Речь идет о Великобритании (страна долгое время была членом ЕС, но вышла из него), Швейцарии и Норвегии (страны никогда не были членами ЕС, но очень активно с ним взаимодействуют, являясь частью Европейского экономического пространства и Шенгенской зоны). Это также развитые индустриальные страны, имеющие высокий уровень ВВП на душу населения и занимающие высокие позиции в Индексе глобальной конкурентоспособности (в 2019 г. Швейцария была на 5-м месте; Великобритания — на 9-м; Норвегия — на 17-м).

Таблица 2

Избранные показатели, характеризующие развитие стран Европейского союза в 2019 году

Страны	ВВП (млрд долл.)	ВВП на душу населения (долл.)	Население (млн человек)	Экспорт (млрд долл.)	Рейтинг в Индексе глобальной конкуренто- способности
Страны, входящие в ЕС:					
Австрия	445,1	50 121,6	8,9	247,2	21
Бельгия	533,1	46 345,4	11,5	436,3	22
Болгария	68,6	9828,1	7,0	44,0	49
Венгрия	163,5	16 729,8	9,8	134,4	47
Германия	3861,1	46 467,5	83,1	1811,3	7
Греция	209,9	19 581,0	10,7	81,2	59
Дания	350,1	60 213,1	5,8	204,1	10
Ирландия	388,7	78 779,0	4,9	502,3	24

¹ Перечислены страны, в которых объем экспорта в 2019 году превышал 400 млрд долларов.

Окончание табл. 2

Страны	ВВП (млрд долл.)	ВВП на душу населения (долл.)	Население (млн человек)	Экспорт (млрд долл.)	Рейтинг в Индексе глобальной конкуренто- способности
Испания	1393,5	22 564,7	47,1	486,1	23
Италия	2003,6	33 225,6	60,3	632,1	30
Кипр	24,9	27 858,4	1,2	17,9	44
Латвия	34,1	17 819,3	1,9	20,5	41
Литва	54,6	19 550,7	2,8	42,3	39
Люксембург	71,1	11 4685,2	0,6	133,3	18
Мальта	15,0	29 737,2	0,5	21,6	38
Нидерланды	907,1	52 295,2	17,3	755,8	4
Польша	595,9	15 694,7	38,0	330,9	37
Португалия	238,8	23 214,0	10,3	104,6	34
Румыния	250,1	12 913,1	19,4	100,9	51
Словакия	105,1	19 266,0	5,5	97,1	42
Словения	54,2	25 940,7	2,1	45,4	35
Финляндия	269,3	48 771,4	5,5	108,2	11
Франция	2715,5	40 496,4	67,1	891,2	15
Хорватия	60,8	14 944,4	4,1	31,6	63
Чехия	250,7	23 489,8	10,7	186,5	32
Швеция	530,9	51 648,0	10,3	251,7	8
Эстония	31,5	23 717,8	1,3	22,9	31
Ведущие страны Европы, не входящие в ЕС:					
Великобритания	2829,1	4238,9	66,8	879,9	9
Норвегия	403,3	75 419,6	5,3	146,7	17
Швейцария	703,1	81 989,4	8,6	478,3	5

Источники: Worldbank, 2019: Statistic data. URL: www.worldbank.org; Schwab K. The Global Competitiveness Report 2019 // World Economic Forum, Geneva. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Важно отметить, что данные табл. 2 свидетельствуют не только об экономической мощи ЕС, но и об известной дифференциации национальных экономик входящих в него стран. Так, ВВП на душу населения в Германии был выше, чем в Болгарии, в 4,7 раза. Чехию по этому же показателю Германия превосходила в 2 раза; Словакию — в 2,4 раза; Венгрию — в 2,8 раза; Румынию — в 3,6 раза. При

этом ВВП Германии на душу населения был меньше ВВП на душу населения Люксембурга более чем в 3 раза, Ирландии — в 1,7 раза, Дании — в 1,3 раза.

К сравнительно бедным странам в ЕС можно отнести государства Восточной Европы, а также Грецию, Испанию, Португалию (структурная политика ЕС, направленная на поддержку слабых регионов, пока не ликвидировала значительные разрывы по ВВП на душу населения). Промежуточное положение занимают Кипр и Мальта. Серьезный разброс наблюдается и в Индексе глобальной конкурентоспособности. Далеко не все страны — члены ЕС занимают в нем ведущие позиции. Государства Восточной Европы в 2019 году оказались на местах от 31-го (Эстония) до 63-го (Хорватия). В конце пятого десятка (59-е место) располагалась Греция. Мальта занимала 38-ю позицию; Кипр — 44-ю.

В табл. 3 представлены данные, характеризующие темпы экономического роста в странах ЕС, а также в Великобритании, Норвегии и Швейцарии. В целом с 2010 по 2019 год этот показатель колебался в диапазоне 1–4 %. Многие страны проходили в этот период через кризисные или застойные фазы, когда экономический рост приближался к нулю или же вовсе был отрицательным. Исключение составила экономика Ирландии, где с 2014 года наблюдается стремительная позитивная динамика. Для других стран ЕС экономический рост свыше 4 % был на данном интервале довольно редким явлением. В 2020 году в связи с пандемией COVID-19 все страны ЕС за исключением Ирландии и Финляндии продемонстрировали экономический спад. Однако темпы сокращения ВВП существенно варьировались: от 0,9 % в Литве до 10,8 % в Испании. Значительный спад экономики был характерен и для некоторых других наиболее развитых стран ЕС (Австрии — 6,6 %, Бельгии — 6,3 %, Италии — 8,9 %, Германии — 4,9 %). Сильно повлиял кризис, обусловленный пандемией COVID-19, и на экономику Великобритании (спад составил 9,8 %), в то время как экономики Швейцарии и Норвегии пострадали не столь серьезно.

Таблица 3

Темпы экономического роста в странах ЕС в 2010–2020 годах, %

Страны	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Страны ЕС:											
Австрия	1,8	2,9	0,7	0,0	0,7	1,0	2,0	2,4	2,6	1,4	-6,6
Бельгия	2,9	1,7	0,7	0,5	1,6	2,0	1,3	1,6	1,8	1,8	-6,3

Окончание табл. 3

Страны	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Болгария	0,6	2,4	0,4	0,3	1,9	4,0	3,8	3,5	3,1	3,7	-4,2
Венгрия	1,1	1,9	-1,4	1,9	4,2	3,8	2,1	4,3	5,4	4,6	-5,0
Германия	4,2	3,9	0,4	0,4	2,2	1,5	2,2	2,6	1,3	0,6	-4,9
Греция	-5,5	-10,1	-7,1	-2,7	0,7	-0,4	-0,5	1,3	1,6	1,9	-8,2
Дания	1,9	1,3	0,2	0,9	1,6	2,3	3,2	2,8	2,2	2,8	-2,7
Ирландия	1,8	0,6	0,1	1,2	8,8	25,2	2,0	9,1	8,5	5,0	3,4
Испания	0,2	-0,8	-3,0	-1,4	1,4	3,8	3,0	3,0	2,4	2,0	-10,8
Италия	1,7	0,7	-0,3	-1,8	0,0	0,8	1,3	1,7	0,9	0,3	-8,9
Кипр	2,0	0,4	-3,4	6,6	-1,8	3,2	6,4	5,2	5,2	3,1	-5,4
Латвия	-4,4	6,5	4,3	2,3	1,1	4,0	2,4	3,3	4,0	2,0	-3,6
Литва	1,7	6,0	3,8	3,6	3,5	2,0	2,5	4,3	3,9	4,3	-0,9
Люксембург	4,9	2,5	-0,4	3,7	4,3	4,3	4,6	1,8	3,1	2,3	-1,3
Мальта	5,5	0,5	4,1	5,5	7,6	9,6	4,1	8,1	5,2	5,5	-7,0
Нидерланды	1,3	1,6	-1,0	-0,1	1,4	2,0	2,2	2,9	2,4	1,7	-3,7
Польша	3,7	4,8	1,3	1,1	3,4	4,2	3,1	4,8	5,4	4,5	-2,8
Португалия	-1,7	1,7	-4,1	-0,9	0,8	1,8	2,0	3,5	2,8	2,5	-7,6
Румыния	-3,9	1,9	2,0	3,8	3,6	3,0	4,7	7,3	4,5	4,1	-3,9
Словакия	5,9	2,8	1,9	0,7	2,6	4,8	2,1	3,0	3,7	2,5	-4,8
Словения	1,3	0,9	-2,6	-1,0	2,8	2,2	3,2	4,8	4,4	3,2	-5,5
Финляндия	3,2	2,5	-1,4	-0,9	-0,4	0,5	2,8	3,2	1,3	1,3	2,8
Франция	1,9	2,2	0,3	0,6	1,0	1,1	1,1	2,3	1,8	1,5	-8,1
Хорватия	-1,3	0,2	-2,4	-0,4	-0,3	2,4	3,5	3,4	2,8	2,9	-8,4
Чехия	2,4	1,8	-0,8	0,0	2,3	5,4	2,5	5,2	3,2	2,3	-5,6
Швеция	6,0	3,2	-0,6	1,2	2,7	4,5	2,1	2,6	2,0	1,4	-2,8
Эстония	2,7	7,4	3,1	1,3	3,0	1,8	3,2	5,5	4,4	5,0	-2,9
Ведущие страны Европы, не входящие в ЕС:											
Великобритания	2,1	1,3	1,4	2,2	2,9	2,4	1,7	1,7	1,3	1,4	-9,8
Норвегия	0,7	1,0	2,7	1,0	2,0	2,0	1,1	2,3	1,1	0,9	-0,8
Швейцария	3,3	1,9	1,2	1,8	2,4	1,7	2,0	1,6	3,0	1,1	-2,9

Источник: Worldbank, 2019: Statistic data. URL: www.worldbank.org (дата обращения: 15.09.2021).

Оценивая темпы экономического роста стран ЕС с 2010 года, следует отметить несколько противоречивую тенденцию. С одной стороны, невысокие темпы роста развитых стран представляют собой весьма характерный феномен. Такие страны имеют обширную изначальную базу, так что достичь высоких темпов экономического роста им трудно. Напротив, высокие темпы роста в развивающихся стра-

нах чаще всего объясняются сравнительно небольшими размерами базового ВВП.

С другой стороны, нельзя не признать и тот факт, что на современном этапе Европа уже не является наиболее динамично развивающимся регионом планеты. В контексте гипотезы «триполярного» мира примечательно отставание среднегодовых темпов экономического роста стран ЕС от аналогичных показателей многих государств Азиатского региона и США. На рис. 1 показана доля 27 стран, входящих в ЕС, в мировом ВВП по состоянию на 2019 год. Она составляет около 18 %, и еще 4,5 % приходятся на Великобританию, Норвегию и Швейцарию. Можно предположить, что с учетом текущей ситуации и динамики темпов роста в последние годы эта доля в ближайшее время будет несколько снижаться, хотя и останется значительной.

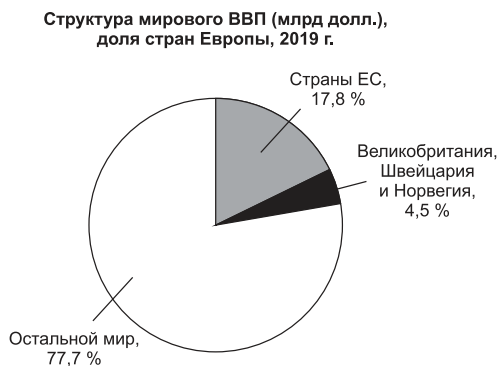


Рис. 1. Европейские страны в структуре мирового ВВП

Источник: Worldbank, 2019: Statistic data. URL: www.worldbank.org (дата обращения: 15.09.2021).

Таким образом, ЕС можно рассматривать как крупнейший и, вероятно, наиболее успешный проект региональной экономической интеграции за последние десятилетия. Отличительной чертой европейской модели в 1990–2000-е годы являлось расширение и углубление интеграции. Однако в последние годы ситуация несколько изменилась. В блоке назрели проблемы не только экономического, но и социально-культурного характера. Процедура Брексита — тревожный сигнал. Она может стать прецедентом: нельзя исключать инициативы

других стран, направленные на выход из ЕС. В среднесрочной перспективе будущее блока зависит от реализации проектов межрегионального масштаба, в частности проекта Большой Евразии.

1.2. ЗНАЧЕНИЕ ОПЫТА ЕС КАК КРУПНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПАРТНЕРА РОССИИ

ЕС — не только крупнейший региональный экономический блок, но и ведущий центр мирового развития. Поэтому социально-экономические явления, происходящие на территории ЕС, сами по себе представляют большой интерес. Для России изучение опыта ЕС в различных сферах (в том числе в области функционирования и эволюции рынка труда) крайне важно и в связи с давними партнерскими отношениями. Начав в 1992 году рыночные реформы, Россия неизбежно столкнулась с проблемой «импортирования институтов», то есть их создания на основе зарубежных аналогов. Наибольший интерес вызывал опыт самых развитых на тот момент стран — США, государств Западной Европы и Японии. При этом западноевропейские страны рассматривались как ближайшие соседи и их достижения представлялись особенно ценными. Не случайно при принятии многих законодательных актов и создании институтов так или иначе учитывался именно европейский опыт.

Также следует отметить программу TACIS/Europe Aid, направленную на поддержку рыночных преобразований в странах постсоветского пространства и Монголии. Особенно активно данная программа реализовывалась в 1990–2000-е годы. Были воплощены в жизнь многочисленные проекты, в частности «Развитие науки и техники в условиях рыночной экономики России», «Иновационные центры и наукограды», «Наука и коммерциализация технологий».

О совместимости структур России и ЕС свидетельствуют данные табл. 4 и 5.

Таблица 4

Экспорт России в страны ЕС, млн долл. США

Страна	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Страны ЕС:								
Австрия	1022	1260	752	1163	1052	1887	3376	3517
Бельгия	4927	7726	9926	6366	6744	6802	9211	6722
Болгария	3416	2217	1462	1887	2315	2897	2943	2691
Венгрия	5355	6352	5181	3030	2650	3387	4801	4083

Окончание табл. 4

Страна	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Германия	25 662	37 027	37 132	25 351	21 256	25 705	34 184	28 050
Греция	2852	6245	3672	2523	2665	3407	4056	3884
Дания	1564	1480	2902	1943	1400	2916	3891	3200
Ирландия	161	329	332	273	317	413	678	437
Испания	4048	6027	4579	2683	1951	2214	2361	2559
Италия	27 476	39 314	36 225	22 294	11 960	13 838	16 401	14 324
Кипр	1641	1923	610	244	289	306	787	765
Нидерланды	53 974	70 126	68 040	40 848	29 215	35 577	43 440	44 789
Польша	14 963	19 582	15 941	4097	3960	4908	5142	5080
Румыния	2025	1616	1461	1311	1233	1619	1824	1463
Словакия	4576	5860	5196	1760	1666	2007	2193	2162
Франция	12 420	1616	1461	5919	8490	9778	9559	8562
Финляндия	12 170	13 308	11 380	2671	2483	3785	3383	3484
Чехия	5500	9203	7578	2846	2766	3422	3775	3699
Швеция	3589	4476	4794	1853	1669	2410	2222	2235
Ведущие страны Европы, не входящие в ЕС: Великобритания	11 309	16 449	11 474	3722	3433	4051	4062	4036
Норвегия	755	808	935	627	666	646	480	505
Швейцария	8716	8792	3667	1974	1942	2197	2612	2849

Источники: Россия в цифрах. 2017 : крат. стат. сб. М. : Росстат, 2017. С. 486–489; Россия в цифрах. 2018 : крат. стат. сб. М. : Росстат, 2018. С. 488–491; Россия в цифрах. 2019 : крат. стат. сб. М. : Росстат, 2019. С. 314–318; Россия в цифрах. 2020 : крат. стат. сб. М. : Росстат, 2020. С. 515–520.

ЕС и Россия не просто соседи, их отраслевые структуры в значительной мере дополняют друг друга. Европа на протяжении многих лет нуждается в сырьевых ресурсах, существенную часть которых она получает из России. В свою очередь, Россия как ближайший сосед и крупная экономика является важным рынком для европейских компаний. Нынешняя ситуация с газопроводом «Северный поток — 2» свидетельствует о наличии взаимного интереса представителей крупного бизнеса к совместным проектам, несмотря на политические разногласия.

Россия поддерживает тесные торговые связи с большинством стран ЕС: больше всего операций наша страна осуществляет с Германией, Италией, Францией, Нидерландами, Финляндией. В 2014 году введение санкций и контрсанкций в сочетании с падением мировых цен на нефть привело к значительному сокращению объемов торговых

операций России с рядом европейских стран, затем по отношению к некоторым государствам они вновь стабилизировались. Доля стран ЕС в российском торговом обороте по-прежнему высока, хотя сейчас на первые позиции по этому показателю выходит Китай.

Таблица 5

Импорт России из стран ЕС, млн долл. США

Страна	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Страны ЕС:								
Австрия	2463	3846	3438	2013	1836	2183	2414	2632
Бельгия	3265	4034	3576	2093	2269	2922	2471	2398
Болгария	540	702	655	486	481	550	525	277
Венгрия	3141	3007	2740	1715	1662	2091	2165	2274
Германия	26 699	37 917	32 975	20 441	19 455	24 232	25 513	25 112
Греция	423	611	496	229	213	240	277	258
Дания	1703	2178	1605	875	831	926	1000	1169
Ирландия	998	1372	1302	831	897	1120	1325	1616
Испания	3042	4915	4343	2824	2451	3128	3398	3320
Италия	10 043	14 554	12 729	8320	7840	10 102	10 581	10 899
Кипр	27	42,7	48,6	59,2	51,7	8,1	12,0	21,9
Нидерланды	4442	5837	5294	3096	3022	3894	3694	3978
Польша	5826	8326	7081	4097	3960	4908	5142	5080
Румыния	1345	2047	2210	1311	1233	1619	1824	1463
Словакия	2492	3534	2864	1760	1666	2007	2193	2162
Франция	10 043	13 012	10 630	5919	8490	9778	9559	8562
Финляндия	4584	5936	4571	2671	2483	3785	3383	3484
Чехия	2918	5318	4898	2846	2766	3422	3775	3699
Швеция	2854	3917	3239	1853	1669	2410	2222	2235
Ведущие страны Европы, не входящие в ЕС:								
Великобритания	4576	8108	7809	3722	3433	4051	4062	4036
Норвегия	1416	1754	1151	627	666	646	480	505
Швейцария	2415	2984	3260	1974	1942	2197	2612	2849

Источники: Россия в цифрах. 2017 : крат. стат. сб. М. : Росстат, 2017. С. 486–489; Россия в цифрах. 2018 : крат. стат. сб. М. : Росстат, 2018. С. 488–491; Россия в цифрах. 2019 : крат. стат. сб. М. : Росстат, 2019. С. 314–318; Россия в цифрах. 2020 : крат. стат. сб. М. : Росстат, 2020. С. 515–520.

Таким образом, несмотря на определенные политические разногласия, которые в последние годы проявляются особенно отчетливо, связь России и ЕС в системе международного разделения труда остается очень тесной. Эта связь обусловлена взаимными экономическими интересами и должна сохраниться в будущем.

Также большое значение имеет сотрудничество в сфере образования. В 2003 году Россия присоединилась к числу участников Болонского соглашения. В дальнейшем началась некоторая унификация учебных планов вузов России и стран ЕС, что дало сотрудничеству еще более крепкую базу. ЕС реализует в сфере образования ряд программ, которые распространяются и на Россию (*Tempus, Erasmus Mundus, Erasmus+, Tacis, Youth*). Наиболее активно Россия участвует в программе Erasmus+: около 9 % бюджета проекта приходится на нашу страну. Развивается студенческий обмен. Так, в 2015 году в его рамках из России в Европу отправились 1916 человек, в 2018 году — 2505; в свою очередь, в Россию из европейских стран в 2015 году приехало 1238 человек, в 2018 году — 1913. Также в 2015–2018 годах росло количество образовательных проектов, совместно осуществляемых представителями ЕС и России¹.

На территории ЕС по состоянию на 2019 год проживало около 700 тыс. россиян, в том числе около 180 тыс. — в Германии, 65 тыс. — в Испании, 45 тыс. — во Франции, 40 тыс. — в Италии. Около 150 тыс. граждан России проживают в странах Балтии. Основная цель пребывания россиян в ЕС — работа и создание семьи. Таким образом многие россияне выходят и на европейский рынок труда².

Наконец, развивается взаимодействие России и ЕС и в контексте глобальных геополитических проектов. Не утратила актуальности идея создания Большой Европы, то есть единого экономического пространства от Лиссабона до Владивостока. Несмотря на введение санкционного режима, сохраняются различные форматы диалогов об углублении сотрудничества во многих сферах и отраслях. В последние годы реализация идеи Большой Европы связывается также с взаимодействием двух блоков — ЕС и ЕАЭС (Евразийского экономического союза). Помимо концепции Большой Европы рассматривается вопрос о воплощении еще более масштабного проекта — Большой Евразии. Крайне динамичное развитие Азиатского региона ставит перед Россией задачу наладить прочные экономические связи и углубить интеграцию с ним. Данная концепция сочетается с китайской инициативой «Экономический пояс Шелкового пути». Таким образом, для экономики России крайне важно продолжать участвовать

¹ Гаджиев А. Х. Сотрудничество Европейского союза и России в сфере образования. URL: <http://www.eedialog.org/wp-content/uploads/2020/03/Gadjiev65.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

² Фалыхов Р. Рост потока: почему мигранты наводняют Евросоюз // Газета.ru. URL: <https://www.gazeta.ru/business/2021/01/22/13451306.shtml> (дата обращения: 15.09.2021).

в масштабных интеграционных проектах, которые, несомненно, затрагивают российский рынок труда¹.

Итак, опыт становления и развития рынка труда ЕС очень важен для социально-экономических процессов России. Несомненно, не следует перенимать его механически. Необходимо глубоко осмысливать выявляемые тенденции и принимать их к сведению при определении собственных приоритетов в области внутренней политики занятости и в контексте участия в региональных интеграционных блоках.

¹ Следует учитывать, что перед странами ЕС и странами ЕАЭС стоят общие глобальные задачи, связанные с развитием рынка труда. Эти задачи указаны в Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда, принятой в 2019 году (URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf). Речь идет об обеспечении устойчивого развития в экономическом, социальном и экологическом аспектах; достижении справедливого распределения доходов при полном использовании производственного потенциала; создании условий для приобретения работниками дополнительных навыков; обеспечении гендерного равенства в сфере занятости и повышении качества труда пожилых людей и т. д. Эти задачи актуальны для всех стран мира. Изучение передового опыта одних стран позволяет оценить возможности его использования в других.

Глава 2

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РЫНКА ТРУДА В ЕС: ПРОТИВОРЕЧИВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ВНУТРЕННЕЙ ТРАНСГРАНИЧНОЙ МОБИЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

2.1. РЫНОК ТРУДА В ЕС: ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

Европейский союз — образование, состоящее из сравнительно большого количества государств. Несмотря на высокий уровень интеграции, каждая страна блока имеет собственное национальное законодательство, регулирующее различные сферы социальной жизни, в том числе и занятость. Не следует забывать и о том, что на территории ЕС статусом государственного обладают 24 языка. Почти каждая страна союза (за исключением Бельгии, Кипра и Люксембурга) имеет собственные государственные языки, признанные официальными в ЕС. Проживание в стране и выход на ее рынок труда в большинстве случаев предполагают знание национального языка. Справедливо предположить, что современный рынок труда ЕС состоит из рынков отдельных стран, каждый из которых в известной степени обособлен и уникален.

В табл. 6 представлена динамика уровня безработицы в государствах ЕС (а также в Великобритании) в 2010–2020-х годах. Обращает на себя внимание широкий диапазон данных. Так, в 2010 году уровень безработицы колебался от 3,5 % (Норвегия) и 4,4 % (Люксембург) до 19,9 % (Испания). В целом к 2019 году показатели безработицы снизились (за исключением Норвегии, Люксембурга, Кипра, Греции и Италии), но разброс по-прежнему оставался значительным (от 2 % в Чехии до 17,3 % в Греции). Некоторым странам к 2019 году удалось добиться снижения безработицы (Испания, Нидерланды, Финляндия, Франция). Однако в течение этого десятилетнего интервала она росла (поднимаясь выше уровня 2010 г.), и порой довольно значительно. В остальных же государствах наблюдалась тенденция к снижению безработицы, хотя она проявлялась в них в неодинаковой мере, но все же в период с 2010 по 2019 год была заметной. В соответствии с оценкой Еврокомиссии к 2019 году уровень безработицы

в ЕС опустился до минимума в XXI веке. Это обусловлено рядом причин. Так, после кризиса 2008–2009 годов во всем мире и в ЕС в частности произошла некоторая стабилизация экономики. Кроме того, постоянное развитие сервисного сектора позволяет создавать новые рабочие места¹.

Таблица 6

Динамика уровня безработицы в странах ЕС, %

Страна	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Страны ЕС:											
Австрия	4,8	4,6	4,9	5,3	5,6	5,7	6,0	5,5	4,8	4,5	5,8
Бельгия	8,3	7,1	7,5	8,4	8,5	8,5	7,8	7,1	5,9	5,4	6,0
Болгария	10,3	11,3	12,3	12,9	11,4	9,1	7,6	6,2	5,2	4,2	5,7
Венгрия	11,2	11,0	11,0	10,2	7,7	6,8	5,1	4,2	3,7	3,4	4,3
Германия	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0	4,6	4,1	3,8	3,4	3,1	4,3
Греция	12,7	17,9	24,4	27,6	26,5	24,9	23,5	21,5	19,3	17,3	16,9
Дания	7,8	7,8	7,8	7,4	6,9	6,3	6,0	5,8	5,1	5,0	5,7
Ирландия	14,5	15,4	15,4	13,7	11,9	9,9	8,4	6,7	5,7	4,9	5,9
Испания	19,9	21,4	24,8	26,1	24,4	22,1	19,6	17,2	15,3	14,1	15,7
Италия	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7	11,9	11,7	11,2	10,6	9,9	9,3
Кипр	6,3	7,9	11,8	15,9	16,1	14,9	12,9	11,1	8,4	7,1	7,2
Латвия	19,5	16,2	15,1	11,9	10,0	9,9	9,6	8,7	7,4	6,3	8,2
Литва	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7	9,1	7,9	7,1	6,2	6,3	8,4
Люксембург	4,4	4,9	5,1	5,8	5,8	6,7	6,3	5,5	5,6	5,6	7,0
Мальта	6,8	6,4	6,2	6,1	5,7	5,4	4,7	4,0	3,7	3,4	4,1
Нидерланды	5,0	5,0	5,8	7,2	7,4	6,8	6,0	4,8	3,8	3,4	3,1
Польша	9,6	9,6	10,1	10,3	9,0	7,5	6,2	4,9	3,8	3,3	3,5
Португалия	10,8	12,7	15,5	16,2	13,9	12,4	11,1	8,9	7,0	6,5	7,2
Румыния	7,0	7,2	6,8	7,1	6,8	6,8	5,9	4,9	4,2	3,9	4,8
Словакия	14,4	13,6	14,0	14,2	13,2	11,5	9,7	8,1	6,5	5,8	6,8
Словения	7,2	8,2	8,8	10,1	9,7	9,0	8,0	6,6	5,1	4,4	5,2
Финляндия	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7	9,4	8,8	8,6	7,4	6,7	7,8
Франция	8,9	8,8	9,4	9,9	10,3	10,4	10,0	9,4	9,0	8,4	8,6
Хорватия	11,6	13,7	15,9	17,3	17,3	16,2	13,1	11,2	8,4	6,6	7,2
Чехия	7,3	6,7	7,0	6,9	6,1	5,1	4,0	2,9	2,2	2,0	2,9

¹ Некоторое снижение уровня безработицы наблюдалось после 2010 года и в странах ЕАЭС. Так, в 2010 году безработица в России составляла 7,6 %. Затем она устойчиво снижалась и в 2019 году достигла 4,5 %. В Казахстане в 2010 году уровень безработицы составил 5,8 %. Затем он незначительно опустился (2019 г. — 4,9 %). В Беларуси и Киргизии уровень безработицы в указанный период также снижался (с 6,0 и 8,6 % до 4,9 и 6,7 % соответственно). Только в Армении безработица была стабильно высокой (около 19 %). В условиях пандемии уровень безработицы во всех странах ЕАЭС вырос на 1–2 %.

Окончание табл. 6

Страна	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Швеция	8,6	7,8	8,0	8,1	7,9	7,4	7,0	6,7	6,4	6,8	8,4
Эстония	16,7	12,3	10,0	8,6	7,3	6,2	6,8	5,8	5,4	4,4	6,5
Страны Европы, не входящие в ЕС: Великобритания	7,8	8,0	7,9	7,5	6,1	5,3	4,8	4,3	4,0	3,7	4,3
Норвегия	3,5	3,2	3,1	3,4	3,5	4,3	4,7	4,2	3,8	3,7	4,6
Швейцария	4,8	4,4	4,5	4,8	4,8	4,8	4,9	4,8	4,7	4,4	4,9

Источник: Worldbank, 2019: Statistic data. URL: www.worldbank.org (дата обращения: 15.09.2021).

Позитивную тенденцию к снижению уровня безработицы в ЕС за вышеупомянутый период все же не следует абсолютизировать. Многие рабочие места предоставляются на временной основе, то есть, несмотря на повышение шансов на трудоустройство в ряде отраслей, ситуация на рынке труда остается нестабильной.

О специфике и некоторой обособленности национальных рынков свидетельствует и большая дифференциация заработной платы в странах ЕС, отраженная на рис. 2.

Заработная плата в некоторых странах ЕС отличается в 4–5 раз. Она значительно ниже в Восточной Европе, что объясняется относительно низким уровнем развития этого региона в целом. Также в каждой стране существуют свои особые правила приема на работу в соответствующих отраслях, порядок оформления и расторжения контракта, налогообложения доходов и т. д.

Таким образом, статистические данные подтверждают, что национальные рынки в странах ЕС сохраняют своеобразие. В то же время достигнутый союзом уровень интеграции основывается на единой системе рынков, в том числе рынка труда. Наличие общего рынка труда в ЕС декларируется официально — утверждается возможность всех граждан стран, входящих в союз, без каких-либо существенных ограничений трудиться в любой другой его стране. Следовательно, можно говорить о высокой степени трансграничной мобильности рабочей силы.

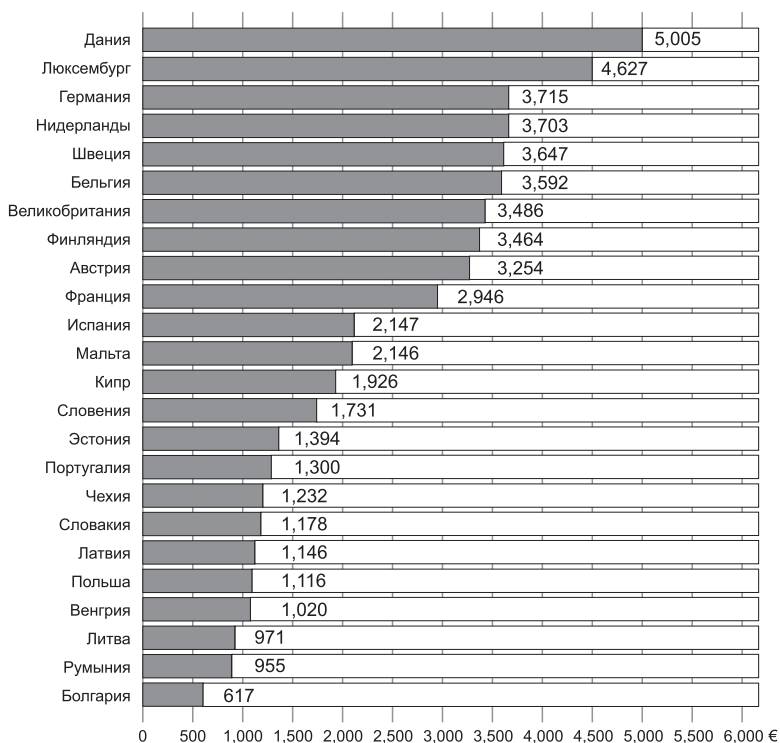


Рис. 2. Уровень месячной заработной платы в странах ЕС, евро (по состоянию на 2018 г.)

Источник: URL: <https://www.statista.com/> (дата обращения: 15.09.2021).

2.2. ТРАНСГРАНИЧНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ЕС: ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ

Межстрановая мобильность рабочей силы относится к основным элементам европейского внутреннего рынка. Она вносит значительный вклад в процесс возрастающей конвергенции государств — членов Европейского союза. Однако периодически высказываются опасения, что мобильность работников в ЕС приносит больше вреда, чем пользы для экономического и социального развития отдельных государств. Кроме того отмечается, что влияние мобильности рабочей

силы на уровень благосостояния населения проявляется крайне неравномерно (как в ЕС в целом, так и внутри отдельных государств).

Высокая внутренняя мобильность рабочей силы в ЕС стала наблюдаться с момента расширения блока в 2004 и 2007 годах и постепенного открытия рынков труда ЕС-15 для мигрантов из новых государств¹. Такой ситуация оставалась вплоть до ограничений, связанных с острой фазой пандемии COVID-19. Миграционные потоки между востоком и западом Европы в значительной степени определяются соотношением экономических ситуаций в стране происхождения мигрантов и в их целевой стране. Например, в связи с бурным развитием Ирландии и Германии перед глобальным финансово-экономическим кризисом (2008–2009) сравнительно большое количество восточноевропейской рабочей силы отправлялось именно в эти государства. Страны с относительно слабой динамикой развития, такие как Болгария и Румыния, с другой стороны, в настоящее время характеризуются высокими темпами оттока рабочей силы. Польша после проведения успешной экономической трансформации движется к тому, чтобы превратиться из страны происхождения трудовых мигрантов в значимый для них целевой регион.

Эти примеры иллюстрируют потенциал трансграничной мобильности рабочей силы, которая сглаживает различия в уровне и темпах развития отдельных стран в рамках единого внутреннего рынка ЕС. Однако существенные индивидуальные препятствия (языковые барьеры, нестабильность человеческого капитала, психологические и физические затраты на миграцию) ограничивают свободу передвижения работников в ЕС как механизм компенсации дисбалансов внутри Европы. Кроме того, даже если экономика ЕС в целом выигрывает от свободной мобильности работников, это явление все же несет в себе зародыш социальных и экономических расхождений между государствами — членами блока. Численность населения ЕС-15 и ЕС-10 сильно различается. Отъезд части населения с востока на запад приводит к тому, что уровень оттока мигрантов из Восточной Европы регулярно превышает уровень притока. Соответственно, возможные негативные последствия оттока населения в странах происхождения мигрантов (такие как потеря доходов от ранее сделанных государственных инвестиций в образование и повышение

¹ *Нестерова А. А.* Мобильность рабочей силы в Европейском союзе // Журнал международного права и международных отношений. 2012. № 4. С. 84–89. URL: https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/31286/1/2012_4_JILIR_nesterova.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

квалификации, ускоренные демографические изменения или снижение экономической и социальной динамики из-за отъезда самых инновационных умов) более заметны, чем возможные положительные последствия иммиграции в целевых странах. Этот дисбаланс кажется тем значительнее, что ЕС до сих пор не имеет эффективных инструментов перераспределения чистой выгоды от мобильности рабочей силы¹.

В связи с этим целесообразным представляется обобщение взглядов и накопленных знаний о влиянии свободной мобильности работников в ЕС на экономическое и социальное развитие государств блока — как целевых, так и стран происхождения рабочей силы. Приведем краткий обзор пяти аспектов такого влияния. Именно эти факторы чаще всего упоминаются в дебатах об экономической и социальной конвергенции государств — членов ЕС; также они тщательно проанализированы в работах о проблемах миграции. В основу обзора были положены исследования национальных экономик, построенные на анализе эмпирических данных, однако учитывались и важные теоретические аспекты.

1. *Влияние мобильности рабочей силы на ситуацию на рынке труда.* Мобильность рабочей силы сказывается на ее предложении как в стране назначения, так и в стране происхождения. Это может привести к изменениям в уровне занятости, безработицы и (или) заработной платы. Свободное передвижение работников способствует экономической конвергенции и росту единой экономики ЕС при условии стирания ранее существовавших различий в уровне занятости или заработной платы вследствие встречных воздействий в странах назначения и происхождения.

2. *Эффекты роста и производительности.* Поскольку труд является центральным экономическим фактором производства, приток или отток рабочей силы непосредственно влияет на общий производственный потенциал государства. В то же время, если используемые технологии не приносят постоянных существенных доходов, производительность труда изменяется как в стране назначения, так и в стране происхождения (в принципе чем больше производительность, тем больше доходы). Кроме того, косвенные эффекты производительности могут возникать, например, из-за снижения или повышения интенсивности использования капитала, его инновационной

¹ Wirtschaftliche Effekte der EU-Arbeitskräftemobilität in den Ziel- und Herkunftsländern / Y. Bonin, A. Krause-Pilatus, U. Rinne [et al.] // IZA Research Report. 2020. № 102. URL: <https://ideas.repec.org/p/iza/izarrs/102.html> (дата обращения: 15.09.2021).

составляющей, а также сетевых эффектов. Свободная мобильность работников вносит вклад в экономическую конвергенцию тогда, когда сумма эффектов предложения труда и производительности уменьшает различия в темпах роста между целевыми странами и странами происхождения трудовых мигрантов. Однако при определенных условиях, особенно в случае положительного эффекта масштаба, мобильность рабочей силы может привести к экономической дифференциации, а не к конвергенции.

3. *Утечка и приток мозгов.* Конкретные экономические эффекты производительности связаны с миграционными изменениями в совокупности с квалификацией и навыками, существующими в стране назначения и происхождения. В случае, если отъезжающая рабочая сила более квалифицирована, чем остающаяся, перспективы развития в стране происхождения могут ухудшиться из-за потери человеческого капитала. Последствия утечки мозгов обычно крайне негативны и, как правило, выражаются не только в непосредственном уменьшении предложения человеческого капитала. Возникают «передаточные эффекты» — дефицит человеческого капитала негативно влияет на производительность оставшихся в стране работников. Такие эффекты утечки мозгов представляют потенциальную опасность для экономической и социальной конвергенции, а также для стабильного роста в странах происхождения мигрантов. Однако в этих странах могут отмечаться и положительные последствия утечки мозгов: у населения появляется стимул приобретать новые знания и навыки, чтобы затем уехать в более развитое государство. Кроме того, многие трудовые мигранты со временем возвращаются. Приобретенные ими за рубежом навыки и квалификации могут быть востребованы в их родной стране. Если последствия притока мозгов сильнее, чем последствия их утечки, мобильность квалифицированных работников на уровне выше среднего также может способствовать экономической конвергенции и росту.

4. *Фискальные эффекты.* Международные трудовые мигранты платят налоги, получают переводы и используют общественные блага. Относительная нетто-позиция международного трудового мигранта в фискальных системах страны назначения и происхождения зависит от многих факторов: от степени интеграции рынка труда двух государств, соответствующей позиции в структуре заработной платы (насколько высока заработная плата мигранта по сравнению с другими); от структуры и относительной щедрости двух систем налогообложения и трансферта. Трансграничная мобильность работников

непосредственно способствует конвергенции и росту, если чистые финансовые взносы трудовых мигрантов в государственный бюджет в стране назначения в среднем ниже, чем в стране происхождения. Такое может произойти, например, когда мигрируют в первую очередь безработные, тем самым освобождая отечественную социальную систему, но не занимая при этом активную экономическую (и, следовательно, фискальную) позицию в стране назначения. Ситуация, когда фискальные преимущества от притока рабочей силы превышают фискальные недостатки ее оттока, может косвенно повлиять на конвергенцию внутри ЕС, усилив ее. Однако для этого нужен механизм обеспечения финансового баланса между двумя странами, с помощью которого их совокупная чистая фискальная прибыль перераспределяется в пользу страны происхождения.

5. *Социальные последствия.* Мобильность работников влияет на различные социальные ориентиры, как на индивидуальном, так и на общественном уровне. Независимо от того, достигли ли они экономического успеха, международные трудовые мигранты (и их семьи) — до и после переезда — могут страдать от клейма второсортности, дискриминации или отсутствия социальной интеграции. Системные различия в социальном статусе трудовых мигрантов в странах назначения и происхождения способны как укрепить, так и ослабить сплоченность общества в целом. Мигранты становятся культурными посредниками: их опыт взаимодействия с ценностями, политикой и институтами разных стран, а также трансграничные связи выступают как факторы, усиливающие социальную конвергенцию. С другой стороны, отток рабочей силы может способствовать социальной дивергенции и поляризации, если граждане, которые играют ключевую роль в обеспечении сплоченности общества, предпочитают покинуть свою страну.

2.3. ВЛИЯНИЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ МИГРАЦИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА РЫНОК ТРУДА В ЕС

Положение о том, что мобильность работников внутри ЕС может поддержать рост европейского рынка труда, особенно в плане заработной платы, а также соотношения безработицы и занятости, основано на следующих концептуальных аргументах. Если бы мобильность не была связана с затратами и человеческий капитал местного населения идеально заменялся бы человеческим капиталом мигрантов, рынки труда с более высоким уровнем заработной платы посто-

янно привлекали бы рабочую силу из стран с более низким уровнем заработной платы. Если заработная плата оказывается гибкой, на рынке устанавливается баланс: увеличение предложения труда в целевых странах приводит к снижению там уровня заработной платы. Это наносит ущерб местной рабочей силе, но становится плюсом для мигрантов: они могут рассчитывать на больший доход, чем на родине. При таком сценарии рабочая сила, оставшаяся в стране происхождения, также выигрывает: из-за снижения конкуренции на данном рынке труда заработная плата там увеличивается. В то же время ущерб для местной рабочей силы целевой страны может быть незначительным или даже полностью отсутствовать, если спрос на труд слабо реагирует на изменение уровня заработной платы. Такая ситуация может возникнуть, например, при нехватке рабочей силы в экономически развитом секторе. В случае, если уровень заработной платы в стране происхождения мигрантов сравнительно невелик, но не настолько низок, чтобы избежать там безработицы, сокращение предложения труда вследствие отъезда части населения также может улучшить перспективы занятости оставшейся в стране рабочей силы.

Тем не менее прогнозы влияния трансграничной трудовой мобильности на мигрантов, а также на местную рабочую силу в странах назначения и происхождения крайне неоднозначны. Они сильно зависят от соотношения квалификационных структур мобильной рабочей силы и немобильной, а также от структур экономик в странах назначения и происхождения. Обычно различают квалифицированную и неквалифицированную рабочую силу. В частности, если квалификационная структура мобильной рабочей силы не идентична структуре немобильной рабочей силы, миграционные потоки приводят к краткосрочным изменениям коэффициентов занятости и заработной платы для отдельных уровней квалификации как в стране назначения, так и в стране происхождения. Эти изменения, в свою очередь, зависят от отношений замещаемости или комплементарности между мобильной и немобильной рабочей силой на данном квалификационном уровне¹. Например, если высококвалифицированные иммигранты приходят на место высококвалифицированной местной рабочей силы и одновременно дополняют местную низкоквалифицированную рабочую силу, это может негативно повлиять на заработную плату

¹ *Chiswick B. R.* The Earnings of White and Coloured Immigrants in Britain // *Economica*. 1980. Vol. 47, № 185. P. 81–87; *Chiswick C. U., Chiswick B. R., Karras G.* The Impact of Immigrants on the Macroeconomy // *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*. 1992. Vol. 37 (1). P. 279–316.

и занятость местных высококвалифицированных специалистов. В то же время местные низкоквалифицированные работники смогут ощутить положительные эффекты в отношении спроса на труд в своем квалификационном сегменте. В этой области будет заметна тенденция к росту заработной платы и снижению безработицы. Таким образом, в стране назначения неравенство на рынке труда может уменьшиться, в то время как в стране происхождения — увеличиться.

Однако более сложные экономические модели, включающие, например, трансграничную торговлю и более широкий спектр торгуемых товаров, приводят нас к выводу, что мобильность рабочей силы не влияет на рынок труда в целевых странах миграции в долгосрочной перспективе. Это верно, по крайней мере, при условии, что иммиграционные показатели не слишком высоки¹. Поскольку цены на торгуемые товары устанавливаются на мировом рынке, национальная экономика реагирует на приток трудовых мигрантов увеличением производства таких торгуемых товаров, создание которых требует использования той (малоквалифицированной или высококвалифицированной) рабочей силы, что ранее иммигрировала и теперь доступна в большем количестве. Аналогичным образом, если капитал адаптируется к изменению предложения труда через внутренние или международные инвестиции, совокупный уровень заработной платы и процентные ставки также остаются постоянными.

Эти соображения показывают, что влияние свободной мобильности на заработную плату и занятость работников, не являющихся мобильными, неоднозначно с концептуальной точки зрения. С одной стороны, иммиграция (эмиграция) не меняет ситуацию на рынке труда в стране назначения (стране происхождения); с другой стороны, можно также предположить, что она ухудшает или улучшает соответствующие результаты рынка труда в зависимости от производственных технологий и степени международной конкурентоспособности затронутых экономик. Таким образом, какие конкретно изменения на рынке труда обусловлены свободной мобильностью работников — это вопрос, требующий эмпирических исследований.

¹ *Gaston N., Nelson D.* The Employment and Wage Effects of Immigration: Trade and Labour Economics Perspectives // Trade, Investment, Migration and Labour Market Adjustment / eds. D. Greenaway, R. Upward, K. Wakelin. L. : Palgrave Macmillan, 2002. P. 201–235. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1057%2F9781403920188_12 (дата обращения: 15.09.2021) ; *Hanson G. H., Slaughter M. J.* Labor Market Adjustment in Open Economies: Evidence from U.S. States // Journal of International Economics. 2002. Vol. 57, № 1. P. 3–29. URL: <https://isiarticles.com/bundles/Article/pre/pdf/17878.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Литература, где представлены количественные оценки эффектов заработной платы и занятости в целевых для трудовых мигрантов странах, достаточно обширна, но в ней в основном не учитывается опыт ЕС¹. Выводы этих исследований, по сути, сводятся к тому, что привлечение рабочей силы из-за рубежа может оказывать ограниченное негативное влияние на уровень безработицы среди местных жителей и их заработную плату. Во всяком случае, предполагается, что отрицательные последствия иммиграции для рынка труда в Европе, по сравнению с США, будут более отчетливо проявляться в отношении низкоквалифицированных работников и других уязвимых групп населения (включая иммигрантов, приехавших ранее).

Эмпирические исследования эффектов, наблюдаемых на рынках труда в странах происхождения, проводятся значительно реже. Это объясняется, в частности, тем, что информация об эмигрировавших работниках нередко отсутствует, так как они в большинстве случаев остаются в списках пребывающих в стране. Новаторское исследование было проведено П. Мишра (2007)². В этой работе отмечается положительное влияние эмиграции в США мексиканской рабочей силы со средним уровнем квалификации на уровень заработной платы оставшихся в Мексике работников с такой же квалификацией. В данном случае эмиграция ослабила конкурентную ситуацию на рынке труда страны происхождения.

Значимое исследование обусловленных международной мобильностью рабочей силы явлений на рынке труда было проведено Ф. Докье с соавторами (2014)³. Его особенность заключается в том, что анализируется совокупность двусторонних миграционных потоков в странах ОЭСР (Организации экономического сотрудничества

¹ *Dustmann C., Glitz A.* Immigration, Jobs and Wages: Theory, Evidence and Opinion. L.: CEPR, 2005. URL: <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/14334/1/14334.pdf> (дата обращения: 15.09.2021); *Borjas G. J.* Immigration and Welfare Magnets // *Journal of Labor Economics*. 1999. Vol. 17, № 4. P. 607–637. URL: <https://scholar.harvard.edu/files/gborjas/files/jole1999.pdf> (дата обращения: 15.09.2021); *Friedberg R. M., Hunt J.* The impact of immigration on host country wages, employment and growth // *Journal of Economic Perspectives*. 1995. Vol. 9, № 2. P. 23–44. URL: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdf/10.1257/jep.9.2.23> (дата обращения: 15.09.2021).

² *Mishra P.* Emigration and wages in source countries: Evidence from Mexico // *Journal of Development Economics*. 2007. Vol. 82, № 1. P. 180–199. URL: http://essays.ssrc.org/remittances_anthology/wp-content/uploads/2009/08/Topic_11_Mishra.pdf (дата обращения 15.09.2021).

³ *Docquier F., Özden Ç., Peri G.* The Labour Market Effects of Immigration and Emigration in OECD Countries // *IZA Discussion Paper*. 2011. Dec. № 6258. URL: <https://ftp.iza.org/dp6258.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

и развития) с учетом различного уровня квалификации составляющих эти потоки работников. Авторы учитывают как иммиграционные, так и эмиграционные эффекты влияния. В работе оценивается довольно широкий спектр результирующих эффектов, наблюдаемых на рынках труда в отдельных государствах, однако можно отметить и некоторые общие тенденции:

1) иммиграция оказала незначительное положительное влияние или вообще не повлияла на среднюю заработную плату местных работников во всех странах ОЭСР;

2) положительные эффекты иммиграции в отношении заработной платы, как правило, проявляются сильнее в низком и среднем квалификационном сегменте (то есть среди работников без оконченого высшего образования), чем в сегменте высокой квалификации;

3) эмиграция обусловила значительное негативное последствие (привела к сокращению заработной платы до 7 %) для трудящихся с низким уровнем квалификации, оставшихся в стране происхождения.

Эти результаты можно объяснить особенностями трансграничной мобильности рабочей силы в ОЭСР в течение наблюдаемого периода (с 1990 по 2000 г.). Как в странах назначения, так и в странах происхождения мобильная рабочая сила имела более высокую долю высококвалифицированных специалистов, чем немобильная. Таким образом, подтверждается точка зрения о том, что изменения в предложении высококвалифицированной рабочей силы, связанные с мобильностью, влияют и на низкоквалифицированную рабочую силу в связи с комплементарностью спроса на труд.

Результаты работ, полностью посвященных влиянию трансграничной мобильности работников в ЕС, во многом совпадают с результатами более общих исследований трудовой миграции, изложенных выше. Эти работы затрагивают развитие миграции внутри ЕС, в частности, увеличение миграционных потоков из Восточной Европы в Западную с момента расширения блока в 2004 году (с высокой долей в этих потоках трудовых мигрантов). Отмечается, что иммиграция из восточноевропейских стран, вошедших в ЕС, значительно повысила уровень занятости в странах назначения (ЕС-15). В то же время местные работники практически не были затронуты негативными тенденциями иммиграции, хотя в некоторых сегментах рынка труда наблюдалось незначительное замещение их восточноевропейской рабочей силой¹.

¹ *Kahanec M., Pytlíková M.* The economic impact of east-west migration on the European Union // *Empirica*. 2017. Vol. 44, № 3. P. 407–434. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10663-017-9370-x> (дата обращения: 15.09.2021).

В 2012 году Британский консультативный комитет по миграции пришел к заключению, что значительный приток трудовых мигрантов из новых государств — членов ЕС после расширения блока не привел к росту безработицы среди местного населения. Эта оценка применима как к общему уровню безработицы, так и к ее уровню среди различных подгрупп рабочей силы. С. Лемос и Е. Портес (2013) в работе об открытии британского рынка труда для мигрантов из восточноевропейских государств, вошедших в ЕС, делают те же выводы¹. Д. Бланхфлауер с соавторами (2007), Д. Бланхфлауер и К. Шедфорт (2009) указывают, однако, что в Великобритании уже до 2004 года имели место некоторые ограничения заработной платы для иностранцев². Это было связано с опасением большого притока трудовых мигрантов из стран Восточной Европы после их вступления в ЕС. Ожидалось, что безработица среди местного населения в Великобритании может существенно возрасти. Кроме того, Д. Бланхфлауэр и Х. Лоутон (2010) указывают на возможное замещение местных работников в сегментах рынка труда с низкоквалифицированной рабочей силой в случае рецессии и сокращения, прежде всего, этих рабочих мест³.

Н. Доул с соавторами (2006) также не находят доказательств того, что немедленное предоставление доступа к шведскому рынку труда приезжим из новых стран — членов ЕС привело к вытеснению внутренних работников. Тем не менее они признают, что двухлетний период наблюдения может быть слишком коротким, чтобы определить результирующие эффекты, обусловленные достижением равновесия при растущей иммиграции европейской рабочей силы (помимо краткосрочных адаптационных реакций)⁴. К. Бренке с соавторами

¹ *Lemos S., Portes J.* New Labour? The Impact of Migration from Central and Eastern European Countries on the UK Labour Market // В. Е. Journal of Economic Analysis and Policy. 2013. Vol. 14, № 1. P. 299–338. URL: <https://www.iza.org/publications/dp/3756/new-labour-the-impact-of-migration-from-central-and-eastern-european-countries-on-the-uk-labour-market> (дата обращения: 15.09.2021).

² *Blanchflower D., Saleheen J., Shadforth C.* The impact of the recent migration from Eastern Europe on the UK economy // IZA DP. 2007. № 2615. URL: <https://ftp.iza.org/dp2615.pdf> (дата обращения: 15.09.2021) ; *Blanchflower D., Shadforth C.* Fear, unemployment and migration // The Economic Journal. 2009. Vol. 119 (535). P. F136–F182.

³ *Blanchflower D., Lawton H.* The impact of the recent expansion of the EU on the UK labor market // IZA Discussion Paper. 2008. Sept. № 3695. URL: <https://ftp.iza.org/dp3695.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

⁴ *Doyle N., Hughes G., Wadensjö E.* Freedom of movement for workers from Central and Eastern Europe. Experiences in Ireland and Sweden // Swedish Institute for European Policy Studies (SIEPS). Stockholm, 2006. URL: <https://www.sieps.se/en/publications/2006/freedom-of-movement-for-workers-from-central-and-eastern-europe-2006/Sieps-2006-5.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

рассматривают немецкий опыт¹. Они отмечают, что в Германии иммигрировавшие вскоре после расширения ЕС в 2004 году восточноевропейские — в основном польские — работники встречались, как правило, в сегментах рынка труда с низкими квалификационными требованиями. На момент проведения исследования авторы давали следующий прогноз: с учетом особенностей работников, занятых в этих областях, более вероятно, что они скорее вытеснят ранее иммигрировавших трудящихся из третьих стран, чем тех, кто живет в Германии уже в течение длительного времени.

В нескольких исследованиях было проанализировано влияние мобильности работников на рынок труда в Ирландии — стране из ЕС-15 с наибольшей относительной долей иммигрантов из стран, присоединившихся к союзу в 2004 году². Ни одно из этих исследований не находит значительных доказательств вытеснения местных жителей восточноевропейскими иммигрантами или же снижения заработной платы. Тем не менее Г. Хугес (2011) отмечает, что восточноевропейская рабочая сила оказалась своего рода буфером в процессе экономических колебаний во время крупного финансово-экономического кризиса 2008–2009 годов. В это время иммигранты из стран Восточной Европы гораздо чаще теряли работу, чем местные жители, что ускоряло их возвращение на родину³.

Оценивая влияние мобильности работников после расширения ЕС на восток, исследователи (например, А. Зайцева) заключают, что миграция с востока на запад, по-видимому, привела к увеличению заработной платы для трудящихся, оставшихся в странах происхождения, а также к снижению безработицы в этих странах⁴. В то же время наблюдались признаки того, что эмиграция преимущественно квалифицированной рабочей силы способствовала увеличению нехватки специалистов в странах происхождения и усугубила несоответствие

¹ Brenke K., Yuksel M., Zimmermann K. F. EU enlargement under continued mobility restrictions: Consequences for the German labor market // IZA Discussion Paper. 2009. March. № 4055. URL: <https://ftp.iza.org/dp4055.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

² Barrett A. EU Enlargement and Ireland's Labor Market // EU Labour Markets after Post-Enlargement Migration. Berlin, 2010. P. 155–161. URL: https://www.researchgate.net/publication/46442990_EU_Enlargement_and_Ireland's_Labor_Market (дата обращения: 15.09.2021) ; Hughes G. Free movement in the EU: The case of Ireland. Berlin : Friedrich Ebert Stiftung, 2011. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/08043.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

³ Hughes G. Op. cit.

⁴ Zaiceva A. Post-enlargement emigration and new EU members' labor markets // IZA World of Labor. 2014. № 40. URL: <https://wol.iza.org/articles/post-enlargement-emigration-and-new-eu-members-labor-markets/long> (дата обращения: 15.09.2021).

между вакансиями и предложением рабочей силы (по уровню квалификации).

Научные исследования по этому вопросу в целом можно разделить на две категории. В работах первой категории основным методом выступает макроэкономическое моделирование, а в работах второй — анализ на основе микроданных по отдельным восточноевропейским государствам, вошедшим в ЕС в 2004 году.

Например, к первой группе относится исследование Д. Холланд с соавторами (2011), в котором на основе миграционных данных за период с 2004 по 2009 год делается вывод о том, что безработица в ЕС-8 (восьми странах Восточной Европы, вступивших в ЕС в 2004 г.) при отсутствии эмиграции была бы примерно на 0,3 % выше (в основном за счет Польши и Эстонии); в Болгарии и Румынии, которые стали членами ЕС в 2007 году, безработица была бы выше даже более чем на 0,5 %¹. Однако долгосрочное влияние эмиграции на уровень безработицы, согласно результатам данного исследования, невелико. Относительно заработной платы авторы приходят к выводу, что эмиграция привела к ее краткосрочному увеличению примерно на 2,7 % в Польше, на 0,7 % в Венгрии и на 0,4 % в Чешской Республике. Долгосрочные последствия изменения заработной платы, смоделированные в данной работе, оказываются значительно меньше.

Т. Баас с соавторами (2010) в своем макроэкономическом исследовании также выявили в группе стран Восточной Европы краткосрочное увеличение заработной платы (0,3 %) и небольшое снижение уровня безработицы (0,4 %), обусловленные мобильностью работников в ЕС. Согласно этому исследованию, дополнительный прирост заработной платы в странах происхождения наблюдался на всех уровнях квалификации, в то время как снижение безработицы происходило в основном среди низкоквалифицированных работников².

К. Дагманн с соавторами (2015) изучают последствия эмиграции из Польши в период вступления страны в ЕС. Они используют региональную вариацию темпов эмиграции и показывают, что уезжавшие

¹ Labour mobility within the EU. The impact of enlargement and the functioning of the transitional arrangements. Final Report / D. Holland, T. Fic, A. Rincon-Aznar [et. al.] // National Institute of Economic and Social Research. 2011. July. URL: http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data%20reports%20and%20studies/Others%20reports%20and%20studies/20111115-060625_Labour_mobility_Nov2011_enpdf.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

² Baas T., Brücker H., Hauptmann A. Labour mobility in the enlarged EU: Who wins, who loses? // EU Labour Markets After Post-Enlargement Migration. Berlin, 2010. P. 47–70. URL: https://www.researchgate.net/publication/265361519_2_Labor_Mobility_in_the_Enlarged_EU_Who_Wins_Who_Loses (дата обращения: 15.09.2021).

работники представляли в основном средний квалификационный сегмент и в результате заработная плата в этом сегменте на польском рынке труда значительно выросла. В то же время авторы демонстрируют, что в целом эмиграция способствовала лишь небольшому росту оплаты труда, а работникам нижней части квалификационной шкалы она практически не принесла положительных эффектов и даже привела к некоторому снижению их дохода¹.

Результаты еще одного описательного исследования показывают, что влияние эмиграции на заработную плату в Польше было умеренным. Таким образом, существенное повышение общего уровня заработной платы в стране в период 1998–2007 годов было связано не с мобильностью трудящихся, а с благоприятной экономической средой и структурными изменениями в ходе трансформационного процесса². Эти факторы также, по-видимому, были важнейшими для снижения уровня безработицы в Польше после ее вступления в ЕС.

М. Хазанс и К. Филипс (2010) также утверждают, что резкий рост занятости местного населения и увеличение количества вакансий внесли большой вклад в снижение безработицы и повышение заработной платы в странах Балтии, чем эмиграция рабочей силы после вступления этих стран в ЕС³.

Б. Элснер (2013) использует методологический подход, аналогичный подходу П. Мишра (2007), для изучения влияния массовой эмиграции в Ирландию и Великобританию на рынок труда в Литве⁴. Принимая во внимание то, что рабочая сила, уехавшая в эти страны, имела специфические характеристики, он оценивает влияние эмиграции на заработную плату трудящихся, оставшихся в Литве, как положительное и существенное. Ученый делает следующий вывод: рост уровня эмиграции на 1 % привел к росту реальной заработной платы отечественных работников в среднем на 0,67 %. Кроме того, пред-

¹ *Dustmann C., Frattini T, Rosso A.* The effect of emigration from Poland on Polish wages // *The Scandinavian Journal of Economics*. 2015. Vol. 117, № 2. P. 522–564. URL: https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/1468326/1/Dustmann_the_effect_of_emigration_from_poland.PDF (дата обращения: 15.09.2021).

² *Kaczmarczyk P.* Labour market impacts of post-accession migration from Poland // *Free Movement of Workers and Labour Market Adjustment: Recent Experiences from OECD Countries and the European Union*. P. : OECD Publishing, 2012. P. 173–194.

³ *Hazans M., Philips K.* The post-enlargement migration experience in the Baltic labor markets // *IZA Discussion Paper*. 2011. July. № 5878. URL: <https://ftp.iza.org/dp5878.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

⁴ *Elsner B.* Does emigration benefit the stayers? Evidence from EU enlargement // *IZA Discussion Paper*. 2012. Sept. № 6843. URL: <https://ftp.iza.org/dp6843.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

полагаемый прирост заработной платы, по-видимому, положительно коррелирует с групповыми темпами эмиграции в Литве. Таким образом, согласно исследованию, эмиграция привела к общему увеличению заработной платы в Литве в период с 2002 по 2006 год на 8 % и к росту заработной платы у мужчин на 16 %.

Подводя итог, можно констатировать, что с точки зрения теории влияние миграции на заработную плату и занятость немобильной рабочей силы (как в странах назначения, так и в странах происхождения) неоднозначно. Однако обширные эмпирические исследования, посвященные этому вопросу, показывают, что последствия миграции для рынка труда в целом имеют тенденцию сводиться к нулю. Если кто-то и страдает, то, как правило, немобильные работники, чей труд легко может быть заменен иммигрантским. Иными словами, работники в целевых странах, занимающие тот же квалификационный сегмент, что и иммигранты, обычно в течение длительного времени сталкиваются с умеренным снижением заработной платы и немного более высокой безработицей. В то же время люди, оставшиеся в странах происхождения, как правило, выигрывают: конкуренция в их сегменте рынка труда уменьшается, что приводит к небольшому росту заработной платы и сокращению безработицы. Таким образом, свободное трансграничное перемещение трудящихся действительно может способствовать экономической и социальной конвергенции государств — членов ЕС. Существуют некоторые доказательства положительного влияния эмиграции, начавшейся после расширения ЕС, на рынки труда в новых государствах союза. Однако вклад мобильности рабочей силы в конвергенцию заработной платы, уровня безработицы и уровня занятости, вероятно, до сих пор в целом был сравнительно низким. На рынок труда отдельных стран гораздо сильнее влияли общий экономический рост и динамика производительности труда. Таким образом, сами мобильные работники, по-видимому, до сих пор являются основными бенефициарами свободной трудовой мобильности в ЕС.

2.4. ЭФФЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА: ОПЫТ ЕС

Каналы влияния трудовой миграции на экономический рост и производительность могут быть различными. Ф. Ямотт с соавторами (2016) выявляют три компонента, которые подвержены влиянию трудовой миграции в странах назначения и могут проиллюстрировать

важные механизмы (показатели) в этих государствах: во-первых, отношение лиц трудоспособного возраста к общей численности населения; во-вторых, отношение работающих людей к населению трудоспособного возраста; в-третьих, производительность труда¹.

В рамках первого компонента в результате иммиграции происходит увеличение населения трудоспособного возраста, поскольку мигранты, как правило, в среднем моложе местных жителей. Второй компонент предполагает разные интерпретации в краткосрочной и долгосрочной перспективе. В долгосрочной перспективе свободная трансграничная мобильность работников не должна оказывать влияния на средний уровень занятости, поскольку дополнительное предложение рабочей силы нейтрализуется дополнительным спросом на товары и услуги в выросшей за счет иммигрантов экономике. Однако в краткосрочной перспективе влияние на уровень занятости зависит от степени замещаемости или комплементарности иммигрантов и местных жителей на рынке труда. Миграция, таким образом, может привести либо к увеличению безработицы среди местных жителей (при высокой степени замещаемости), либо к тому, что они сменяют профессии на более сложные, а мигранты возьмут на себя рутинную работу (при высокой степени взаимодополняемости).

Однако последнее положение зависит и от уровня квалификации мигрантов, который тесно связан с третьим компонентом — производительностью труда. На нее влияют соотношение между капиталом и трудом, показатель среднего человеческого капитала на одного работника и общая факторная производительность. Если сначала миграция приводит к снижению соотношения капитала и труда, увеличению доходности капитала и, следовательно, к росту инвестиций, то в долгосрочной перспективе капитал на одного работника возвращается к прежнему уровню. Влияние иммиграции на показатель среднего человеческого капитала на одного работника зависит от уровня квалификации мигрантов по отношению к уровню местных жителей. Факторная производительность может расти как за счет низкоквалифицированной, так и за счет высококвалифицированной составляющей миграционных потоков. Высококвалифицированные иммигранты могут увеличить факторную производительность за счет наращивания инноваций или большего разнообразия продуктивных навыков.

¹ *Jaumotte F., Koloskova K., Saxena S. C. Impact of migration on income levels in advanced economies // International Monetary Fund. 2016. № 8. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/Spillover-Notes/Issues/2016/12/31/Impact-of-Migration-on-Income-Levels-in-Advanced-Economies-44343> (дата обращения: 15.09.2021).*

Иммиграция малоквалифицированных работников способна повлиять на факторную производительность путем оптимизации размещения сотрудников с учетом их профессиональной специализации.

В известных макроэкономических исследованиях, посвященных влиянию свободной мобильности работников в ЕС на экономический рост и производительность, используются общие модели равновесия или динамические стохастические модели равновесия. Эти модели позволяют имитировать экономические последствия миграции и учесть повышенный спрос на товары и услуги, увеличение инвестиций, а также различные уровни квалификации мигрантов¹.

В таких исследованиях используются также эконометрические подходы, предполагающие применение уравнений для определения причинного влияния миграции на экономический рост и производительность. Однако при работе с данными методами могут возникать некоторые эмпирические проблемы, например проблема обратной причинности. Скажем, прямая зависимость между иммиграцией и ВВП на душу населения может быть обоснована не только положительным влиянием миграции на этот показатель, но и тем, что высокий уровень ВВП на душу населения приводит к увеличению иммиграции рабочей силы. Кроме того, самоселекция при принятии миграционных решений приводит к проблеме эндогенности, которую авторы пытаются решить с помощью использования инструментальных переменных².

При этом исследования в основном фокусируются на влиянии миграции на ВВП на душу населения в странах назначения или на агрегированных эффектах в ЕС в целом, в то время как ситуациям в странах происхождения уделяется меньше внимания. Авторы ключевых работ в этой области часто анализируют выборки государств, а не сосредотачиваются на ЕС или Европе в целом. Например, Ф. Ортега и Г. Пери (2014), а также А. Алесина с соавторами (2016) используют псевдогравитационные модели для решения проблемы эндогенности, возникающей при рассмотрении большой выборки стран. Ф. Ортега и Г. Пери фокусируются на связи открытости страны для международной торговли и иммиграции с ВВП на душу населения. Они делают вывод об однозначно положительном влиянии открытости страны

¹ *Peri G.* Immigrants, productivity, and labour markets // *Journal of Economic Perspectives*. 2016. Vol. 30, № 4. P. 3–30. URL: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdf/10.1257/jep.30.4.3> (дата обращения: 15.09.2021).

² *Ortega F., Peri G.* Openness and income: The roles of trade and migration // *Journal of International Economics*. 2014. Vol. 92, № 2. P. 231–251.

для иммиграции на ВВП на душу населения, но не видят подобной взаимосвязи, когда речь идет об открытости страны для международной торговли. Позитивные последствия открытости для иммиграции возникают прежде всего за счет увеличения факторной производительности, что, в свою очередь, частично связано с большим разнообразием производственных навыков и большим количеством инноваций, которое измеряется патентной активностью. В аналогичном исследовании, проведенном А. Алесиной с соавторами, делается вывод о положительном влиянии разнообразия мест рождения работников на ВВП на душу населения, особенно среди квалифицированных иммигрантов в более богатых странах назначения¹.

Также в русле эконометрического подхода действуют Ф. Ямтт с соавторами (2016), М. Алексинска и А. Тритах (2015). Они тоже приходят к выводу о положительном влиянии иммиграции на уровень ВВП на душу населения, отмечая при этом, что вклад иммигрантов с опытом работы в ВВП страны назначения значительно больше вклада молодых иммигрантов².

Первые значимые исследования, ориентированные на изучение внутренней миграции в ЕС, проведены в 2010 году Т. Баасом, Х. Брюкером и др. Т. Баас с соавторами (2010) используют две разные модели общего равновесия для оценки влияния миграционных потоков из стран ЕС-8 в страны ЕС-15 в период с 2004 по 2007 год. Ученые приходят к следующим выводам. После расширения Евросоюза на восток благодаря иммиграции из ЕС-8 ВВП в интегрированном пространстве ЕС увеличивается примерно на 0,1 % в краткосрочной перспективе и примерно на 0,2 % в долгосрочной, причем последняя сумма составляет около 24 млрд евро. Однако в странах происхождения мигрантов ВВП падает примерно на 0,5 % в краткосрочной перспективе и примерно на 1 % в долгосрочной. В ЕС-8 ВВП на душу населения растет в краткосрочной перспективе, но почти возвращается к исходному значению в долгосрочной. Кроме того, уровень квалификации мигрантов из ЕС-8, по-видимому, практически соответствует уровню квалификации населения в странах назначе-

¹ *Ortega F., Peri G.* Op. cit. ; *Alesina A., Harnoss J., Rapoport H.* Birthplace diversity and economic prosperity // *Journal of Economic Growth*. 2016. Vol. 21. P. 101–138. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18699/w18699.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

² *Jaumotte F., Koloskova K., Saxena S. C.* Op. cit. ; *Aleksynska M., Tritah A.* The heterogeneity of immigrants, host countries' income and productivity: A channel accounting approach // *Economic Inquiry*. 2015. Vol. 53, № 1. P. 150–172. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ecin.12141> (дата обращения: 15.09.2021).

ния и оказывается незначительно выше, чем у оставшихся на родине соотечественников¹.

Т Баас и Х. Брюкер (2010) проводят аналогичный анализ, изучая макроэкономическое влияние расширения ЕС 2004 году на Германию и Великобританию. Авторы используют общую модель равновесия, которая учитывает торговлю, потоки капитала, миграцию и межгосударственные трансферты денежных средств. По сравнению с базовым сценарием без расширения ЕС их результаты указывают на увеличение ВВП на 1 % в обеих странах. Эти приросты в первую очередь обусловлены спецификой торговых потоков в Германии и улучшением ситуации на рынке труда в Великобритании. Вывод авторов таков: ВВП Германии вырос бы еще больше, если бы она проводила политику, аналогичную иммиграционной политике Великобритании, и быстрее открывала бы свой рынок для новой рабочей силы².

Результаты двух недавних исследований, анализирующих экономические последствия внутренней миграции ЕС, подтверждают результаты вышеупомянутых работ о положительном влиянии иммиграции на экономический рост. М. Клеменс и Е. Харт (2018) используют динамическую стохастическую модель общего равновесия для анализа ситуации в Германии в период с 1996 по 2016 год³. Авторы заключают, что годовые темпы роста ВВП страны без внутренней миграции в ЕС были бы ниже в среднем на 0,2 %. М. Каханек и М. Пытlikова (2017) изучают экономические последствия миграции из новых государств — членов ЕС и стран «Восточного партнерства» в страны, давно входящие в ЕС, в период с 1995 по 2010 год⁴. Авторы используют международные миграционные данные из различных источников и, учитывая проблему обратной причинности, применяют инструментальные переменные. Они выявляют статистически значимое положительное влияние миграционных потоков из вновь вступивших в Европейский союз государств на ВВП и ВВП на душу населения в государствах ЕС-15, а также отрицательное их влияние на ВВП в расчете на одного работника. Миграция из стран

¹ Baas T., Brücker H., Hauptmann A. Op. cit.

² Baas T., Brücker H. Macroeconomic impact of Eastern enlargement on Germany and UK: evidence from a CGE model // Applied Economics Letters. 2010. Vol. 17, № 2. P. 125–128.

³ Clemens M., Hart J. EU-Zuwanderung hat das Wirtschaftswachstum in Deutschland erhöht // DIW-Wochenbericht, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Berlin, 2018. URL: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.605459.de/18-44-1.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

⁴ Kahanec M., Pytliková M. Op. cit.

«Восточного партнерства» оказала незначительное негативное воздействие на ВВП и ВВП на душу населения в данных государствах. Авторы предполагают, что неоднородные результаты, продемонстрированные разными странами происхождения, могут быть обусловлены неодинаковым составом мигрантов из этих стран или различным правовым статусом иммигрантов при их въезде в ЕС-15.

Р. Атоян с соавторами (2016) сосредотачиваются на экономических последствиях эмиграции в странах происхождения, расположенных в Центральной, Восточной и Юго-Восточной Европе¹. Авторы используют миграционные данные ОЭСР и Всемирного банка, а также различные методические стратегии, такие как применение переменных величин и моделирование частичного равновесия, чтобы определить влияние эмиграции на экономический рост и другие параметры. Их результаты свидетельствуют о негативном воздействии эмиграции на потенциальные ежегодные темпы роста, особенно в Албании, Черногории, Румынии, Латвии и Литве. Кроме того, авторы приходят к выводу, что отток специалистов сократил факторную производительность в странах происхождения. Исследование демонстрирует, что использование при оценке последствий эмиграции валового национального дохода вместо валового внутреннего продукта и, следовательно, учет обратных переводов, уменьшают ее негативный эффект.

Е. Портес и Г. Форте (2017) изучают перемещение работников между западом и востоком Европы, в частности анализируют влияние вызванного Брекситом снижения иммиграции в Великобританию на ее экономику. Они обнаруживают значительное снижение ВВП и ВВП на душу населения, которое, вероятно, будет в 2030 году даже больше, чем в 2020-м. Авторы предполагают, что механизм снижения ВВП, обусловленного уменьшением миграционных потоков, схож с тем, который характеризует его снижение, вызванное сокращением объема международной торговли².

Одним из возможных каналов вышеупомянутого роста ВВП на душу населения в целевых странах является увеличение инновационных мероприятий, вызванное иммиграцией. Так считают Ф. Ортега и Г. Пери (2014), К. Фассио с соавторами (2019). Авторы изучают

¹ Emigration and its economic impact on Eastern Europe / R. Atoyan, L. Christiansen, A. Dizioli [et al.] // IMF Staff Discussion Note. 2016. URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2016/sdn1607.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

² Portes J., Forte G. The economic impact of Brexit-induced reductions in migration // Oxford Review of Economic Policy. 2017. Vol. 33, № 1. P. 31–44.

влияние иммиграции специалистов на отраслевую инновационную деятельность в Великобритании, Франции и Германии¹. Используются французские и британские опросы рабочей силы, а также немецкий микроцensus. Эта информация связывается со сведениями из европейской базы данных патентов и цитат. Применяя инструментально-переменный подход, ученые выявляют положительное влияние иммиграции высококвалифицированной рабочей силы на количество котировок патентов. Однако этот эффект варьируется от отрасли к отрасли. Согласно исследованиям он более выражен в отраслях с низкой долей работников с избыточной квалификацией, высокими прямыми иностранными инвестициями, более сильной открытостью торговли и большим этническим разнообразием работающих.

В целом имеющиеся исследования влияния свободной мобильности работников в ЕС на экономический рост и производительность труда свидетельствуют о ее положительных последствиях для блока в общем и стран назначения в частности. Эти последствия связаны как с дополнительным предложением рабочей силы, так и с незначительным повышением производительности труда, которое может быть обусловлено, например, влиянием передачи знаний или повышением инновационного потенциала. Однако также исследования показывают, что страны происхождения мигрантов выигрывают значительно меньше или даже страдают от негативных последствий отъезда трудящихся, хотя денежные переводы эмигрантов на родину могут помочь смягчить эти неблагоприятные последствия. Таким образом, свободная мобильность работников в Европе в целом, по-видимому, скорее способствует расхождению, чем конвергенции экономических показателей и уровня благосостояния населения стран ЕС.

2.5. «УТЕЧКА МОЗГОВ» И ИХ «ПРИТОК» В РЕЗУЛЬТАТЕ МИГРАЦИИ: ОСОБЕННОСТИ СИТУАЦИИ В ЕС

Эффекты человеческого капитала, вызванные миграцией в странах происхождения и назначения, характеризуются двумя центральными понятиями: «утечка мозгов» и «приток мозгов»². В этом контексте термин «утечка мозгов» относится к расходам, понесенным

¹ *Ortega F., Peri G.* Op. cit. ; *Fassio C., Montobbio F., Venturini A.* Skilled migration and innovation in European industries // *Research Policy*, Elsevier. 2019. Vol. 48, № 3. P. 706–718.

² *Brain Drain and Brain Gain: The Global Competition to Attract High-Skilled Migrants / eds. T. Boeri, H. Brückner, F. Docquier [et al.]. Oxford : Oxford Univ. Press, 2012.*

странами происхождения вследствие потери человеческого капитала при эмиграции высококвалифицированных специалистов. Речь идет и о фискальных расходах, поскольку обучение и повышение квалификации компетентных эмигрантов финансировалось, как правило, государством. Страны происхождения не в полной мере получают выгоду от налоговых поступлений, обусловленных высокими заработками этих эмигрировавших специалистов. Также могут возникнуть дополнительные (краткосрочные) затраты на производство из-за неэффективного использования других его факторов при отсутствии эмигрировавшей рабочей силы¹.

Помимо негативных последствий, с которыми сталкиваются страны происхождения, в экономической литературе обсуждаются также положительные эффекты, обычно описываемые как «приток мозгов»². Эти эффекты объясняются прежде всего двумя факторами. Во-первых, возможность эмиграции в экономически развитые страны дает дополнительные стимулы для населения в странах происхождения инвестировать в свой человеческий капитал³. Таким образом, несмотря на то, что определенное количество высококвалифицированных работников покидают страну, человеческий капитал в ней, возможно, увеличится по сравнению с ситуацией, когда при отсутствии эмиграции нет какого-либо иного инвестиционного стимула. По крайней мере, негативные последствия «утечки мозгов» таким образом могут быть смягчены.

Во-вторых, возвратная миграция высококвалифицированной рабочей силы в страны происхождения также приводит к «притоку мозгов». Возвращающиеся мигранты, как правило, имеют более высокий запас человеческого капитала, чем до отъезда, поскольку они смогли

¹ *Bhagwati J., Hamada K.* The brain drain, international integration of markets for professionals and unemployment // *Journal of Development Economics*. 1974. Vol. 1, № 1. P. 19–42 ; *Grubel H. B., Scott A. D.* The international flow of human capital // *The American Economic Review*. 1966. Vol. 56, № 1/2. P. 268–274. URL: https://www.researchgate.net/publication/284788948_The_International_Flow_of_Human_Capital (дата обращения: 15.09.2021).

² Иногда используется понятие «усиление мозга» — в том числе и с точки зрения целевых стран, когда они получают дополнительный человеческий капитал в виде иммигрирующих специалистов.

³ *Beine M., Docquier F., Rapoport H.* Brain drain and economic growth: theory and evidence // *Journal of Development Economics*. 2001. Vol. 64, № 1. P. 275–289. URL: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.471.5978&rep=rep1&type=pdf> (дата обращения: 15.09.2021) ; *Idem.* Brain drain and human capital formation in developing countries: winners and losers // *The Economic Journal*. 2008. Vol. 118, № 528. P. 631–652.

приобрести ценный опыт работы в стране назначения и, возможно, получили образование и повысили квалификацию. Этот дополнительный человеческий капитал, в свою очередь, приносит пользу странам происхождения.

В конечном счете эмпирический вопрос заключается в том, могут ли два названных механизма «притока мозгов» компенсировать их «утечку» в результате эмиграции. Что в итоге принесет эмиграция (и возвратная миграция) стране происхождения — вред или пользу — зависит, кроме того, от множества иных факторов: количества и состава эмигрантов, уровня экономического развития государства, его численности населения, языка и географического положения¹. Денежные переводы, которые эмигранты отправляют оставшимся в стране происхождения родственникам, также играют определенную роль.

В дебатах об «утечке» и «притоке мозгов» появляется концепция «мозговой циркуляции». Круговые движения рабочей силы проистекают из того факта, что миграционные решения имеют скорее постоянный, чем временный характер². Соответственно, круговая миграция включает в себя дальнейшее перемещение людей и их человеческого капитала в третьи государства или возврат эмигрантов в страны происхождения.

Ниже будут обсуждаться выводы об «утечке» и «притоке мозгов», сделанные на основе эмпирических данных. Особое внимание будет уделено внутренней миграции в ЕС. Речь идет, прежде всего, о миграционных потоках из стран Восточной или Южной Европы в страны Западной или Северной Европы. Следует подчеркнуть, что Восточная Европа и Балканы, согласно данным ОЭСР об эмигрантах и «экспатриантах» 2004 года, входят в регионы с самыми высокими показателями «утечки мозгов» в мире (помимо стран Центральной Америки, Карибского бассейна, Юго-Западной Азии и Южной Африки)³.

Т. Штраубхар и М. Вольбург анализируют миграцию из государств Восточной Европы в Германию и ее последствия для стран

¹ *Docquier F.* The brain drain from developing countries // IZA World of Labour. 2014. № 31. URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/31/pdfs/brain-drain-from-developing-countries.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

² *Zimmermann K. F.* Circular migration // IZA World of Labor. 2014. № 1. URL: <https://wol.iza.org/articles/circular-migration/long> (дата обращения: 15.09.2021).

³ *Katseli L. T., Lucas R. E. B., Xenogiani T.* Effects of migration on sending countries: what do we know // OECD Development Centre Working Paper. 2006. № 250. URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/other/turin/P11_Katseli.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

происхождения¹. Изучив данные Евростата с 1992 по 1994 год, авторы выявляют в Германии увеличение человеческого капитала в результате иммиграции, а в странах Восточной Европы (Болгария, Польша, Венгрия, Румыния, бывшая Чехословакия и бывший Советский Союз) — «утечку мозгов». Кроме того, с помощью макроэкономического моделирования они показывают, что доля высококвалифицированных специалистов среди населения положительно связана с возникающими международными различиями в доходах. Также авторы отмечают, что увеличивается совокупное (глобальное) благосостояние, так как в сумме прибыль превышает убытки. Учет денежных переводов эмигрантов на родину не оказывает существенного влияния на результаты исследования, поскольку сумма этих переводов из Германии в восточноевропейские страны не полностью компенсирует «утечку мозгов» в данных государствах.

К. Майр и Г. Пери разрабатывают теоретическую модель, в которой работники государства с менее развитой экономикой приобретают определенный уровень квалификации, а затем принимают решение о миграции и возвращении. На основе этой модели оценивается влияние смягченной миграционной политики на человеческий капитал и заработную плату в странах происхождения. Ослабление миграционных ограничений между Восточной и Западной Европой в период с 1990 по 2010 год используется как естественный эксперимент. Авторы отмечают значительный «приток мозгов» в странах Восточной Европы, вызванный как возвратной миграцией, так и дополнительными инвестиционными вложениями в человеческий капитал². Таким образом, их результаты противоречат выводам Т. Штраубхара и М. Вольбурга и эмпирически подтверждают значимость обоих теоретических механизмов, лежащих в основе возможного «притока мозгов» в странах происхождения трудовых мигрантов.

К. Алкиди и Д. Грос изучают мобильность рабочей силы в ЕС и ее влияние на страны происхождения с помощью описательного анализа, также используя данные Евростата. Они показывают, что лица трудоспособного возраста (от 20 до 64 лет) из стран Восточной и Южной Европы в 2017 году значительно чаще жили в другом государстве — члене Европейского союза, чем лица из ЕС-15 (за исклю-

¹ *Straubhaar T., Wolburg M. R. Brain drain and brain gain in Europe: An evaluation of the East-European migration to Germany // Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. 1999. Vol. 218, № 5–6. S. 574–604.*

² *Mayr K., Peri G. Brain drain and brain return: Theory and application to Eastern/Western Europe // The B. E. Journal of Economic Analysis & Policy. 2009. Vol. 9, № 1. P. 1–52. URL: <https://www.econstor.eu/handle/10419/115028> (дата обращения: 15.09.2021).*

чением Португалии). Самая высокая доля эмигрантов наблюдалась в Румынии — 19,7 %¹. Для сравнения: только 1 % населения Германии трудоспособного возраста в это время проживал в другом государстве — члене ЕС. Однако в статистике не учитываются различные уровни квалификации мигрантов, поэтому с точки зрения возможной «утечки мозгов» приведенные данные не представляют большой значимости.

На следующем этапе исследования авторы принимают во внимание и уровень квалификации рабочей силы. Они сравнивают долю высококвалифицированных эмигрантов и долю специалистов того же уровня, оставшихся на родине, и приходят к следующим выводам. В Болгарии, Греции, Италии, Польше, Румынии и Испании в 2007 и 2017 годах можно было наблюдать «утечку мозгов». Однако отмечались различия в базовой динамике: в Румынии, Болгарии и Польше «утечка мозга» в этот период уменьшилась, а в Греции, Италии и Испании — увеличилась в 2017 году по сравнению с 2007-м. Чистые показатели миграции высококвалифицированных работников также указывают на «утечку мозгов» в Италии, Греции и Испании, в то время как в Великобритании и Германии наблюдается «приток мозгов». Как основные причины наблюдаемых миграционных потоков авторы, используя данные Индекса социального прогресса (Social Progress Index), анализируют классические push- и pull-факторы, то есть различия в уровнях заработной платы и безработицы, а также различия в качестве институтов и уровня жизни.

П. Казмарчик фокусируется на влиянии эмиграции из Польши после расширения ЕС в 2004 году. Основываясь на описательном анализе польского опроса рабочей силы, он показывает, что доля высококвалифицированных специалистов, покинувших страну после ее вступления в Европейский союз, значительно выросла — с 15 до 20 %. При этом доля высококвалифицированных женщин-эмигрантов выросла с 18 до 27 %, а доля высококвалифицированных мужчин-эмигрантов — с 12 до 16 %. Больше всего специалистов высокого уровня эмигрировало из Польши в Великобританию.

Он анализирует еще два аспекта влияния эмиграции на человеческий капитал: «переполнение мозгами» и «мозговые отходы»².

¹ *Alcidi C., Gros D.* EU Mobile Workers: A challenge to public finances? Contribution for informal ECOFIN // CEPS Special Report. Bucharest, 2019. URL: <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2019/04/EU%20Mobile%20Workers.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

² *Kaczmarczyk P.* Brains on the move? Recent migration of the highly skilled from Poland and its consequences // A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour

Помимо количества высококвалифицированных эмигрантов для оценки возможной «утечки мозгов» также имеет большое значение их секторальное распределение. П. Казмарчик в 2010 году фокусировался на эмиграции медицинских работников и фактически идентифицировал эффект «переполнения мозгами» в Польше. Этот эффект характеризует ситуацию, когда в стране происхождения изначально существует избыток высококвалифицированной рабочей силы в определенном секторе. Таким образом, эмиграция некоторых высококвалифицированных специалистов проходит для страны происхождения практически без потерь, поскольку она уменьшает предыдущий дисбаланс на местном отраслевом рынке труда. В 2018 году П. Казмарчик говорил о «статистической утечке мозгов» в Польше: уехавший из страны средний работник имеет более высокий уровень квалификации, чем средний ее гражданин, но число эмигрантов в определенных секторах польского рынка труда все же не кажется слишком высоким¹.

В стране назначения, в данном случае в Великобритании, П. Казмарчик и С. Дринквотер наблюдали «утечку мозгов» за счет польских иммигрантов. Основываясь на данных опроса британской рабочей силы, С. Дринквотер с соавторами сравнил когорту польских иммигрантов в Великобританию с другими когортами иммигрантов, въехавшими в страну вскоре после расширения ЕС в 2004 году. Оказалось, что польские иммигранты прежде всего получали более низкие доходы от своего образования, чем иммигранты из других государств. Таким образом, работа приехавших из Польши специалистов часто не соответствовала уровню квалификации². Тем не менее на момент проведения исследования было не ясно, останутся ли данные польские иммигранты в Великобритании в долгосрочной перспективе и как в этом случае их профиль дохода будет развиваться с течением времени. Речь идет о судьбе «утекших мозгов» в стране назначения.

Р. Якоб изучает push-факторы, которые привели к эмиграции высококвалифицированных специалистов из Румынии. С помощью со-

Migration from Central and Eastern Europe / eds. R. Black, G. Engbersen, M. Okólski [et al.]. Amsterdam : Amsterdam Univ. Press, 2010. P. 165–186.

¹ *Kaczmarczyk P.* Post-accession migration and the Polish labour market: Expected and unexpected effects // *The Impact of Migration on Poland: EU Mobility and Social Change* / A. White, I. Grabowska, P. Kaczmarczyk [et al.]. L. : UCL Press, 2018. P. 90–107.

² *Drinkwater S., Eade J., Garapich M.* Poles apart? EU enlargement and the labour market outcomes of immigrants in the United Kingdom // *International Migration*. Vol. 47, № 1. 2009. P. 161–190. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-2435.2008.00500.x> (дата обращения: 15.09.2021).

циальных сетей и электронной почты автор распространил анкету, на вопросы которой ответили 370 высококвалифицированных румын, работавших за рубежом. В выборке 60 % респондентов были женщинами, а средний возраст опрошенных составлял чуть менее 34 лет. Большинство респондентов были заняты в сфере услуг и здравоохранении. Таким образом, опрос отражал мнения лишь малой части социальной группы и его итоги могли указывать только на возможные причины эмиграции. В качестве трех основных факторов, побудивших их покинуть страну, респонденты назвали коррупцию, экономическую нестабильность и неудовлетворительный уровень доходов. Больше всего эмиграция повлияла на такие экономические показатели государства, как количество денежных переводов, уровень цен на недвижимость и безработица. Тремя основными направлениями решения проблемы «утечки мозгов» из рассматриваемой страны являются сокращение коррупции, повышение заработной платы и улучшение здравоохранения, то есть эти факторы почти идентичны причинам эмиграции¹.

Общая картина, полученная в результате анализа оттока работников в контексте трудовой мобильности в ЕС, указывает на относительно высокую долю квалифицированных специалистов среди этих работников. Они покидают страны со сравнительно неблагоприятными перспективами рынка труда для квалифицированных работников (особенно в Южной и Восточной Европе), чтобы извлечь выгоду из занятости в более динамичных и развитых экономиках Центральной и Северной Европы. Как эта избирательность миграционных потоков влияет на макроэкономические переменные и не наносит ли она ущерба конвергенции роста, в настоящее время неизвестно.

В целевых странах может возникать феномен «мозговых отходов», и он должен учитываться иммигрантами, работа которых ниже уровня их квалификации. Данный феномен означает, что выгода национальных экономик от мобильности рабочей силы извлекается не в полной мере. В то же время страны происхождения могут страдать от потери хорошо обученных специалистов, занятость которых способствовала бы внутренним инновациям и экономическому росту, а также от не оправдавшихся (государственных) инвестиций в их обучение

¹ *Iacob R.* Brain drain phenomenon in Romania: What comes in line after corruption? A quantitative analysis of the determinant causes of Romanian skilled migration // *Romanian Journal of Communication and Public Relations*. 2018. Vol. 20, № 2 (44). P. 53–78. URL: <https://journalofcommunication.ro/index.php/journalofcommunication/article/view/259> (дата обращения: 15.09.2021).

и повышение квалификации. Вряд ли в настоящее время даны надежные оценки степени таких негативных последствий «утечки мозгов» в контексте опыта ЕС, однако ряд исследований показывает, что они не слишком существенны. Тем не менее комплекс позитивных и негативных факторов, упомянутых в исследованиях, требует более точного эмпирического анализа.

2.6. ФИСКАЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ: ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ В ЕС

Во многих научных работах, посвященных проблемам трудовой миграции, уделено внимание ее последствиям для государственных бюджетов. Поскольку свобода трудящихся ЕС связана с принципом равного доступа к социальным пособиям для работников, часто обсуждается, выгодно ли странам с относительно более высоким уровнем социального обеспечения привлекать иммигрантов, которые наверняка также будут претендовать на социальные пособия. Государства, таким образом превращающиеся в «магниты благосостояния» (центры притяжения работников из других стран), могут оказаться обременены фискально, то есть получать меньше дополнительных доходов от трудовых мигрантов по сравнению с дополнительными тратами на социальные пособия¹.

В какой степени это соответствует действительности — вопрос, требующий эмпирических исследований. В принципе, размер чистого финансового взноса трудовых мигрантов в государственные бюджеты зависит от различных особенностей мигрантов и стран назначения. На индивидуальном уровне занятость мигранта, а также размер его дохода положительно коррелируют с его чистым финансовым взносом в бюджет страны назначения. Это вытекает из системы налогового трансферта, предполагающей перераспределение средств от лиц с более высоким уровнем дохода к менее обеспеченным лицам. Данный механизм перераспределения также подразумевает, что трудовые мигранты, как правило, вносят больший вклад в государственный

¹ *Borjas G. J.* Immigration and Welfare Magnets // *Journal of Labor Economics*. 1999. Vol. 17, № 4, pt. 1. P. 607–637. URL: <https://scholar.harvard.edu/files/gborjas/files/jole1999.pdf> (дата обращения: 15.09.2021); *Verschueren H.* Free Movement or Benefit Tourism: The Unreasonable Burden of Brey // *European Journal of Migration and Law*. 2014. Vol. 16, № 2. P. 147–179; *Razin A., Wahba J.* Welfare magnet hypothesis, fiscal burden, and immigration skill selectivity // *Norface Migration Discussion Paper*. № 2012-36. URL: https://www.norface-migration.org/publ_uploads/NDP_36_12.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

бюджет страны назначения, чем другие группы мигрантов (например, беженцы, которые традиционно хуже интегрируются на рынке труда). От более квалифицированных трудовых мигрантов в бюджет страны назначения поступает более высокий чистый финансовый взнос. При этом формируется следующая тенденция: средний размер взносов трудовых мигрантов оказывается ниже вклада местной рабочей силы с аналогичной квалификацией. Это обусловлено в первую очередь феноменом неполного международного трансферта человеческого капитала и чаще встречающегося среди трудовых мигрантов несоответствия уровня квалификации и работы.

Важной детерминантой взноса трудовых мигрантов в государственный бюджет страны назначения является их возраст. Это вытекает из договора поколений, встроенного практически во все налоговые системы: работающее в настоящее время поколение финансирует текущие чистые трансферты молодому и старшему поколению. Поэтому при оценке взносов трудовых мигрантов в государственные бюджеты стран назначения в идеале следует учитывать, что при выходе на пенсию они превращаются из чистых плательщиков в чистых получателей. В балансе, который выводится только с учетом текущего чистого вклада трудовых мигрантов в местный государственный бюджет, как правило, наблюдается переоценка положительных фискальных эффектов, поскольку трудовые мигранты в среднем обычно моложе местного населения. Вообще нужно сказать, что исследований по данной проблематике существует относительно мало¹. Кроме того, выявление долгосрочных тенденций в данной сфере обычно сопряжено с большими сложностями, чем краткосрочные оценки.

Одним из факторов, который системно влияет на чистые взносы мигрантов, выступает уровень государственного хеджирования благосостояния в стране назначения. Этот показатель определяется, например, широтой предложения государственных пособий, размером пособий по замене дохода или строгостью требований при открытии доступа к социальным выплатам. При прочих равных условиях в наиболее развитых странах — государствах всеобщего благосостояния можно ожидать, что трудовые мигранты меньше вложат в бюджет, чем местное население. Вторая детерминанта чистых взносов

¹ *Auerbach A., Oreopoulos P.* The fiscal effect of US immigration: A generational accounting perspective // *Tax Policy and the Economy*. 2000. Vol. 14. P. 123–156 ; *Bonin H., Raffelhüschen B., Walliser J.* Can immigration alleviate the demographic burden? 1999. URL: <https://www.fwi1.uni-freiburg.de/downloads/publikationen/51.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

в государственный бюджет — это тип финансирования социального государства. Вероятность того, что чистая финансовая позиция мигрантов по отношению к государственному бюджету в итоге окажется отрицательной, меньше в системах, средства в которые поступают за счет специальных социальных взносов, по сравнению с системами, куда вливания обеспечиваются взиманием общих налогов. В государственных (страховых) системах, финансируемых посредством социальных взносов, связь между платежами и пособиями, как правило, выражена сильнее. Соответственно мигранты, которые платят более низкие социальные взносы из-за более слабой интеграции на рынке труда, также не могут претендовать на высокие размеры социальных пособий. Третий фактор показывает, что системы прогрессивного налогообложения в меньшей степени затрагивают трудовых мигрантов, поскольку последние часто получают сравнительно низкую заработную плату и доходы в целом. А четвертый — что чистые фискальные взносы мигрантов, как правило, меньше в странах с налоговыми системами, где доля налогов на капитал выше или доля налогов на потребление ниже. Наконец, фискальная позиция мигрантов обычно более благоприятна в странах, где сектор низкой заработной платы относительно невелик. Таким образом проявляется эффект отбора. В этих странах при свободном трансграничном передвижении работников на рынок труда может выйти только сравнительно продуктивная и квалифицированная рабочая сила¹.

Литература, посвященная изучению фискальных эффектов миграции в ЕС, особенно с применением межстранового анализа, до сих пор малочисленна. В 2013 году ОЭСР провела важное эталонное исследование, которое оценивает вклад иммиграции в государственные финансы для ряда европейских стран в период с 2007 по 2009 год. К сожалению, в работе не предусматривалась дифференциация по типу иммиграции или по странам происхождения. Один из ключевых выводов этого исследования состоит в том, что краткосрочные фискальные последствия иммиграции в целом оказались очень низкими и (как положительные, так и отрицательные) редко составляли более 0,5 % ВВП в год в течение наблюдаемого периода. Кроме того, было выявлено, что ситуация в некоторых целевых странах отличается от большинства других. В то время как в основ-

¹ *Ruhs M.* Free Movement in the European Union: National Institutions vs Common Policies? // *International Migration*. 2017. Vol. 55, № 1. P. 22–38. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/imig.12398> (дата обращения: 15.09.2021).

ном в государствах — членах ЕС иммигранты вносят положительный чистый вклад в государственные бюджеты, домохозяйства мигрантов в Словакии, Польше (страны с небольшим иммигрантским населением), Ирландии, Франции и Германии (страны с большим иммигрантским населением) в среднем являются чистыми получателями трансфертов¹.

Исследование ОЭСР также подтверждает предположение, что, помимо интенсивности взаимодействия внутри предприятий и между ними в налоговых и трансфертных системах, структуру мигрирующего населения системно определяют различия в позициях чистого финансирования. Во-первых, речь идет о различиях в возрастном составе иммигрантского населения. Текущие агрегированные чистые платежи иммигрантов в государственные бюджеты меньше там, где иммиграция имеет место уже давно, а иммигрировавшее население соответственно является относительно пожилым. Во-вторых, играют роль различия в уровне образования иммигрантов. Страны, где положительная корреляция между образованием и чистым финансовым взносом иммигрантов в местный бюджет выражена относительно слабо, отличает одна из следующих характеристик:

- высокая доля иммигрантов, занятых трудом, предполагающим более низкую квалификацию, чем у них (Италия и Испания);
- наличие высококвалифицированных иммигрантов-гуманитариев, приехавших не с целью трудоустройства (Австрия и Германия);
- наличие молодых высококвалифицированных иммигрантов, находящихся в начале карьерной лестницы.

Это наблюдение также подчеркивает важность позиции занятости, которой иммигранты достигают в стране назначения, как независимой движущей силы для текущих взносов в местные государственные бюджеты.

В ряде исследований анализируются конкретные фискальные последствия внутренней миграции ЕС для отдельных целевых стран. Так, К. Дагман и Т. Фраттини оценивают чистые фискальные взносы иммигрантов в Великобритании за каждый год в период с 1995 по 2012 год, а также взносы недавно приехавших иммигрантов — с 2001 года. Авторы подтверждают предположение о том, что иммигранты из Европейского экономического пространства внесли свой вклад в государственный бюджет Великобритании. Противополож-

¹ OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills. P. : OECD Publishing, 2013. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-outlook-2013_9789264204256-en (дата обращения: 15.09.2021).

ную тенденцию продемонстрировали иммигранты из других стран, а также местное население: расходы на них из государственного бюджета превышали уплаченные ими взносы. Также данные говорят о том, что группа недавно приехавших иммигрантов с 2001 года в основном способствовала профициту бюджета, в то время как в рассмотренный период наблюдался преимущественно его дефицит. Они, кроме того, отмечают, что, в частности, недавно приехавшие иммигранты из Европейского экономического пространства помогли значительно уменьшить фискальное бремя местных жителей. Это объясняется тем, что расходы на предоставление общественных благ в фиксированном объеме могли быть распределены между большим количеством населения¹.

Еще в одном исследовании К. Дагман с соавторами оценивают фискальные последствия иммиграции в Великобританию из восьми стран Центральной и Восточной Европы, которые присоединились к ЕС в 2004 году. Ученые отмечают, что эти иммигранты внесли общий положительный финансовый вклад в государственный бюджет в каждом рассмотренном фискальном году. Положительная фискальная позиция изучаемой группы иммигрантов в первую очередь обусловлена значительно более высокой долей рабочей силы в ней по сравнению с местными жителями с аналогичными характеристиками. В результате иммигранты из новых государств — членов ЕС значительно реже пользовались социальным жильем и общественными услугами и в то же время платили более высокие взносы в форме косвенных налогов².

Авторы двух последних упомянутых работ изучают фискальные эффекты свободной трансграничной мобильности европейских работников для государства с высоким жизненным уровнем либерального типа, то есть того, где источником финансирования страховой системы служат социальные взносы. Д. Мартинсен и Г. Роджер анализируют эти эффекты для государства аналогичного уровня развития, где социальные выплаты финансируются за счет общих налогов, — Дании. Исследователи опираются на обширные официальные регистрационные данные, в которых перечислены уплаченные пря-

¹ *Dustmann C., Frattini T.* The fiscal effects of immigration to the UK // *The Economic Journal*. 2014. Vol. 524, № 580. P. F593–F643. URL: <https://www.cream-migration.org/files/FiscalEJ.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

² *Dustmann C., Frattini T., Halls C.* Assessing the fiscal costs and benefits of A8 migration to the UK // *Fiscal Studies*. 2010. Vol. 31, № 1. P. 1–41. URL: <https://www.ocl.ac.uk/~uctpb21/Cpapers/DustmannFrattiniHalls2010.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

мые налоги, а также заявки на социальные пособия и коммунальные услуги со стороны всех граждан ЕС, проживавших в Дании с 2002 по 2013 год. Таким образом, временной интервал наблюдения включает в себя несколько этапов расширения ЕС, а также переходный период, в течение которого Дания постепенно открывала рынок для работников из новых государств ЕС (он завершился к маю 2009 г.). Авторы приходят к выводу, что иммигранты из других стран — членов ЕС внесли существенный вклад в пополнение государственного бюджета Дании. При этом средние чистые финансовые взносы на душу населения были относительно постоянными. Их резкое снижение наблюдалось только в связи со вступлением новых государств в ЕС в 2004 году и с «Великой рецессией» (2008–2010). Средние чистые финансовые взносы являлись положительными как для группы граждан ЕС-15, так и для группы граждан из недавно присоединившихся к ЕС государств Центральной и Восточной Европы. Однако вклад второй категории в среднем был меньше, чем первой¹.

Тем не менее результаты Д. Мартинсен и Г. Роджера не подтверждают предположение о том, что Дания как государство с высоким жизненным уровнем служит «магнитом благосостояния» для иммигрантов из других государств — членов ЕС. К такому же выводу пришел Е. Руст относительно Швеции. По его оценкам, чистый финансовый вклад в государственный бюджет Швеции иммигрантов из десяти стран Центральной и Восточной Европы в фискальном 2007 году был близок к нулю или слегка положительным. Этот вывод кажется тем более примечательным, что Швеция, в отличие от других стран ЕС-15, с самого начала не ограничивала въезд граждан Европейского союза и их права на получение социальных пособий².

Первое сравнительное исследование фискальных эффектов миграции внутри ЕС в целевых странах затрагивает Австрию, Германию, Нидерланды и Великобританию и охватывает период с 2007 по 2013 год³. Данная работа подтверждает существенные результаты вышеупомянутых трудов. Хотя рассматриваемые страны имеют

¹ *Martinsen D. S., Rotger G. P.* The fiscal impact of EU immigration on the tax-financed welfare state: Testing the 'welfare burden' thesis // *European Union Politics*. 2017. Vol. 18, № 4. P. 620–639.

² *Ruist J.* Free immigration and welfare access: The Swedish experience // *Fiscal Studies*. 2014. Vol. 35, № 1. P. 19–39.

³ Fiscal impact of EU migrants in Austria, Germany the Netherlands and the UK / L. Bogdanov, A. Hristova, K. Yotov [et al.] // *European Citizen Action Service*. Brussels, 2014. URL: <https://ecas.issuelab.org/resources/19528/19528.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

разные типы налоговых систем, измеренный текущий вклад в государственные бюджеты иммигрантов из других государств — членов ЕС является положительным во всех случаях. Этот вклад остается позитивным и тогда, когда исключается такая составляющая, как пенсионное обеспечение, которая традиционно положительна для иммигрантов в связи с их сравнительно молодым возрастом. Исключительный случай представляют собой Нидерланды, в пенсионной системе которых базовое обеспечение пожилых людей, финансируемое за счет налогов, играет центральную роль.

Другое сравнительное исследование стран, которое представили Р. Нюман и Р. Алског, построено на более широком диапазоне данных. Оно охватывает практически все государства Европейского экономического пространства за период с 2004 по 2015 год. Результаты этих авторов весьма схожи с результатами вышеупомянутого исследования ОЭСР. Чистые финансовые взносы иммигрантов из других стран ЕС в бюджеты колеблются от $-0,5$ до $0,5$ % ВВП в большинстве государств. В 23 из 29 изученных целевых стран средние чистые финансовые взносы иммигрантов в бюджет (из расчета на семью) находятся в диапазоне 5 тыс. евро (выше или ниже) по сравнению с местными жителями¹.

М. Остерман, Й. Пальме и М. Рухс рассматривают вопрос о том, в какой мере различия средних чистых финансовых взносов иммигрантов в бюджет стран ЕС-15 связаны с различиями в уровне благосостояния населения. Гипотеза о том, что чистые финансовые взносы иммигрантов в странах с более развитой сетью социального обеспечения всегда малы (или даже отрицательны), не подтверждается. Авторы объясняют этот вывод тем, что государства с более высоким уровнем благосостояния налагают на граждан и более высокое налоговое бремя². В основном это бремя несут именно приезжие, а не местные жители, поскольку доля занятых среди мигрантов довольно высока. Тем самым мигранты компенсируют бюджету страны расходы на социальные пособия, которые они получают. Несмотря на общий высокий уровень занятости иммигрантов из других государств ЕС, в ряде целевых стран их чистые финансовые взносы в систему страхования

¹ Nyman P., Ahlskog R. Fiscal effects of intra-EEA migration // Deliverable 4.1. Reminder Project. 2018. URL: https://www.reminder-project.eu/wp-content/uploads/2018/03/March-2018-FINAL-Deliverable-4.1_with-cover.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

² Östermann M., Palme J., Rush M. National institutions and the fiscal effects of EU migrants // Reminder Project. 2019. URL: <https://www.reminder-project.eu/wp-content/uploads/2019/02/REMINDER-D4.3-Institutions-and-Fiscal-Effects.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

от безработицы относительно низкие, даже отрицательные. Это можно объяснить тем, что уровень их заработной платы ниже, а риск безработицы выше, чем у местных жителей. Однако относительно неблагоприятная фискальная позиция иммигрантов ЕС в этом сегменте социальной системы едва ли влияет на общий фискальный баланс, потому что страхование от безработицы обычно составляет лишь небольшую долю государственного социального бюджета¹.

Авторы всех вышеупомянутых исследований анализируют фискальные эффекты иммиграции. К. Алкиди и Д. Грос отмечают, что эффекты оттока, особенно затрагивающие некоторые восточноевропейские государства ЕС, также заслуживают внимания. Отъезд лиц, которые до сих пор вносили положительный чистый финансовый вклад в бюджет страны, ослабляет бюджетную систему. Становится сложнее финансировать текущие государственные расходы и обслуживать существующий государственный долг. В результате пострадавшие страны могут попасть в порочный круг: им придется экономить на социальных расходах и качестве общественных благ, тем самым стимулируя дальнейшую эмиграцию. Дополнительные доходы от косвенных налогов на потребление, финансируемое путем переводов средств эмигрантов в страну происхождения, могут несколько сгладить эту негативную тенденцию. С другой стороны, ускоренное демографическое старение населения в результате эмиграции (поскольку уезжают в основном молодые люди) способно поставить под угрозу жизнеспособность государственных финансов².

Адекватные расчеты фискальных эффектов оттока, особенно для восточноевропейских стран происхождения мигрантов, до сих пор отсутствуют. Концептуальные и информационно-технические проблемы, которые необходимо решить для того, чтобы их произвести, огромны. Так, должны быть учтены косвенные фискальные эффекты при переводе средств эмигрантов в страны происхождения, временная миграция и транснациональная передача претензий по социальному обеспечению.

Простой макроэкономический корреляционный анализ Л. Криста и Е. Грабара дает основания полагать, что в период с 2007 по 2017 год более высокие показатели эмиграции были связаны с более низкими

¹ *Gschwind L., Nyman P., Palme J.* Unemployment benefits, EU migrant workers, and the cost of social protection in European welfare states // Working paper for the Reminder Project. 2019. URL: <https://www.understandfreemovement.eu/wp-content/uploads/2020/01/D4.2.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

² *Alcidi C., Gros D.* Op. cit.

чистыми доходами государственных бюджетов в странах происхождения мигрантов. Однако данный анализ не может служить подтверждением существенных негативных последствий эмиграции в фискальном аспекте, поскольку не отвечает на вопрос о том, увеличивается ли в результате чистая налоговая нагрузка на душу населения, оставшегося в стране происхождения¹.

Подводя итог, можно заключить, что трудовая миграция во многих случаях освобождает государственные бюджеты. В целом положительные чистые финансовые взносы рабочей силы, приезжающей из-за рубежа, и, следовательно, фискальные льготы для местных жителей, как правило, не очень велики. Для внутренней трудовой мобильности в ЕС характерны две особенности: высокий уровень занятости мигрантов и высокая доля специалистов среди мигрирующей рабочей силы. Эти факторы улучшают фискальные эффекты трудовой миграции. Значительная доля мигрантов, выполняющих работу ниже своего уровня квалификации, ухудшает их.

Сравнительный анализ стран до сих пор не подтверждает гипотезу о том, что лучше развитые сети социального обеспечения в ЕС-15 действуют как «магнит благосостояния» на работников из ЕС-10. Однако разные уровни развития системы социального обеспечения предполагают, что восточноевропейские государства — члены блока до сих пор получают относительно небольшие фискальные выгоды от иммиграции граждан ЕС. Каким образом сильный отток мигрантов из этих стран в европейское зарубежье влияет на государственные бюджеты, — вопрос, на сегодня почти не изученный. Можно предполагать наличие немедленных фискальных нагрузок, поскольку большая доля отъезжающей рабочей силы обладает высокой квалификацией. Тем не менее переводы денег на родину или возвращение мигрантов, которые нарастили человеческий капитал в результате временного пребывания за границей, могут косвенно привести к положительным фискальным эффектам. Если эти косвенные эффекты оказываются недостаточными, возникает риск того, что свобода труда в ЕС ухудшит относительную фискальную позицию государств союза, «поставляющих» мобильных работников, по отношению к государствам, их принимающим. Таким образом, свободная трудовая мобильность может препятствовать фискальной конвергенции роста, если, конечно, ее положительные эффекты в общем фи-

¹ *Cristea L., Grabara J.* Fiscal impact of the migration phenomenon // *Journal of International Studies*. 2019. Vol. 12, № 4. P. 144–159. URL: https://www.jois.eu/files/10_764_Cristea_Grabara.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

скальном балансе трудовой миграции в ЕС не будут перераспределены между входящими в блок государствами через каналы финансовой компенсации.

2.7. СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В ЕС

Мобильность работников может привести к ряду социальных последствий. К ним относятся изменения, касающиеся отдельных лиц и домохозяйств, а также изменения, относящиеся к оставшимся в стране семьям мигрантов. Говоря о семьях мобильных работников, следует упомянуть денежные переводы как важный механизм, который позволяет смягчить бюджетные ограничения родственников мигранта. Такие переводы могут вызвать экономически релевантные (в основном положительные, но при определенных обстоятельствах и отрицательные) последствия в странах происхождения. Влияние мобильности на социальную сферу связывается прежде всего с тем, что мигранты — как правило, мужчины, выполняющие функцию «кормильцев семьи», — теперь физически не присутствуют в этой семье.

На уровне общества в целом негативные социальные последствия мобильности рабочей силы могут выражаться, например, в том, что эмигрантские элиты будут способствовать дестабилизации политических условий или ослаблению политических и экономических институтов в целевой стране. С другой стороны, могут наблюдаться и позитивные социальные последствия: например, если сохраняющие связь с родиной эмигранты будут передавать ее населению новые знания о зарубежных институциональных моделях.

Исследователи влияния трудовой миграции на семьи, оставшиеся в стране происхождения, до сих пор фокусировались в основном на миграционных потоках за пределами Европы, особенно часто авторы избирали американский и азиатский контекст¹. Большое внимание уделялось оставшимся в стране происхождения детям (особенно в плане их учебы и здоровья). Также анализировалось положение партнеров и родителей тех, кто уехал на заработки за границу. Например, изучался упомянутый механизм переводов денежных средств и связанное с ним возможное смягчение ограничений бюджета семей мигрантов².

¹ *Antman F. M.* The impact of migration on family left behind // IZA Discussion Paper. 2012. Febr. № 6374. URL: <https://ftp.iza.org/dp6374.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

² *Alcaraz C., Chiquiar D., Salcedo A.* Remittances, schooling, and child labour in Mexico // *Journal of Development Economics*. 2012. Vol. 97, № 1. P. 156–165.

Для адекватного рассмотрения проблемы самостоятельного выбора в рамках миграционных решений (поскольку решение об отъезде принимается не спонтанно, домохозяйства с миграционным опытом и без него, как правило, несопоставимы) и для выявления причинно-следственных эффектов по возможности используются естественные эксперименты, такие как миграционная лотерея в Новой Зеландии¹. Влияние на детей, оставшихся в стране происхождения, как правило, различно и зависит от многих факторов — кто из родителей (или членов семьи) эмигрирует, на какой срок, какого пола ребенок, а также от некоторых характеристик страны происхождения и назначения. Тем не менее большинство исследований демонстрируют только ограниченное влияние миграции и не всегда значимы для европейского контекста. Например, экономическое развитие стран происхождения мигрантов за пределами Европы обычно значительно ниже, чем европейских. Кроме того, расстояния между государствами в Европе, как правило, не слишком существенные, и в «нормальные» времена (вплоть до ограничений, связанных с острой формой пандемии COVID-19) миграционных ограничений между странами ЕС в целом не существовало.

Таким образом, количество работ, в которых изучается влияние миграции на членов семьи, оставшихся в одной из стран Европы, невелико. Денежные переводы в лучшем случае рассматриваются как побочный эффект. Например, Г. Гианелли и Л. Мангиаваччи анализируют влияние родительской миграции (в основном миграции отцов, поскольку очень немногие матери решаются на такой шаг) на уровень образования детей, оставшихся в Албании². Используя данные опроса, проведенного в рамках программы Всемирного банка «Исследование критериев оценки уровня жизни» (LSMS), за 2005 год, авторы реконструировали периоды, в течение которых родитель ребенка эмигрировал. Их выводы свидетельствуют о негативных последствиях: так, вероятность того, что ребенок не окончит школу или его обучение там продлится³, увеличивается в связи с эмиграцией отца. Данные

¹ *Gibson J., McKenzie D., Stillman S.* The impacts of international migration on remaining household members: omnibus results from a migration lottery program // *Review of Economics and Statistics*. 2011. Vol. 93, № 4. P. 1297–1318. URL: <https://www.jstor.org/stable/41349113?refreqid=excelsior%3A49bb1c0ba7605cb65896d66c65af5b9d> (дата обращения: 15.09.2021).

² *Giannelli G., Mangiavacchi L.* Children's schooling and parental migration: empirical evidence on the "left behind" generation in Albania // *Labour*. 2010. № 24. P. 76–92. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-9914.2010.00504.x> (дата обращения: 15.09.2021).

³ Здесь подразумевается не продленное школьное время в положительном смысле (то есть углубление уровня знаний), а продленное в связи с неспособностью ученика овладеть знаниями за определенное время.

эффекты ярче выражены у девочек и у детей в сельских районах. Авторы предполагают, что механизмы, стоящие за этими корреляциями, уходят своими корнями в традиционные гендерные семейные роли в Албании: в случае отсутствия отца другие (в основном пожилые) члены семьи мужского пола берут на себя ответственность за образование ребенка. От принятых таким образом решений сильнее страдает обучение девочек. Другой подход к объяснению заключается в том, что отсутствие отцов также приводит к перераспределению семейных обязанностей и детям приходится компенсировать недостаток рабочей силы в бытовой или сельскохозяйственной деятельности. Это становится причиной того, что время для обучения в школе сокращается. Стоит отметить, что проблем отбора в контексте миграции авторы работы не касаются вообще.

Исследование ситуации в Румынии, проведенное М. Пескару в 2015 году, позволяет сделать аналогичные выводы¹. Другое же касающееся Румынии исследование, причем опубликованное совсем недавно, демонстрирует иные тенденции (А. Ботезат и Ф. Пфайфер, 2020)². Однако авторы этих двух работ применяют очень разные методологические подходы.

Так, М. Пескару, основываясь на данных опроса чуть более 100 человек, чьи родители работали за границей в течение определенного периода времени, исследует различные последствия этого факта для детей, оставшихся в стране происхождения. Выборку исследователя сложно назвать репрезентативной, к тому же вновь не учитывались аспекты, связанные с решением об эмиграции. Таким образом, полученные автором результаты могут быть интерпретированы только как «расплывчатые намеки» на возможные последствия миграции. К этим результатам относятся, например, такие данные: 90 % респондентов согласны с заявлением о том, что успеваемость детей снижалась, если один из родителей эмигрировал.

А. Ботезат и Ф. Пфайфер используют представительные данные Gallup International за 2007 год для изучения причинного влияния эмиграции (сроком на один год и более) одного из родителей

¹ *Pescaru M.* Consequences of parents' migration on children rearing and education // *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. 2015. Vol. 180. P. 674–681. URL: https://www.researchgate.net/publication/277934901_Consequences_of_Parents%27_Migration_on_Children_Rearing_and_Education (дата обращения: 15.09.2021).

² *Botezat A., Pfeiffer F.* The Impact of parental labour migration on left-behind children's educational and psychosocial outcomes: Evidence from Romania // *Population, Space and Place*. 2020. Vol. 26, № 2. URL: <https://doi.org/10.1002/psp.2277> (дата обращения: 15.09.2021).

на результаты образования и развитие здоровья детей¹. Ученые обнаруживают явную связь между эмиграцией по крайней мере одного родителя и снижением среднего балла детей, оставшихся в Румынии, а также продлением времени их обучения в школе. Следует заметить, что последний эффект наблюдается только у детей в городских районах. Также, согласно выводам авторов, эмиграция по крайней мере одного родителя увеличивает вероятность того, что дети будут страдать от физических заболеваний или депрессии. Эти негативные последствия для здоровья более выражены у детей в сельских районах². Выявленные различия между городскими и сельскими районами согласуются с результатами Г. Гианелли и Л. Мангиаваччи, и это позволяет говорить о том, что дети в сельских районах, по-видимому, больше страдают от эмиграции одного или обоих родителей, чем дети в городской среде³.

Е. Клифтон-Спригг представляет новое исследование, в основе которого лежат опрос польских семей и административные данные из Польши, а также информация об успеваемости детей эмигрировавших родителей в течение трех лет. Используя эти сведения, автор стремится установить причинно-следственную связь между эмиграцией хотя бы одного родителя и школьными оценками детей, оставшихся в Польше. На основании сравнения успеваемости тех, чью семью затронула эмиграция, и тех, чью нет, делается вывод, что отъезд родителей оказывает влияние (хотя и не очень большое) на школьные оценки оставшихся в стране происхождения детей. Этот вывод особенно актуален для следующих групп детей:

- тех, чьи родители имеют хотя бы одно (среднее) образование;
- тех, у которых не появилось дополнительных обязанностей по хозяйству;
- тех, кто переживал родительскую эмиграцию в течение не менее двенадцати месяцев⁴.

Последнее положение подтверждает выводы А. Ботезат и Ф. Пфайфер⁵.

¹ Одной из слабостей исследования является то, что авторы имеют доступ только к данным поперечного сечения.

² *Botezat A., Pfeiffer F.* Op. cit.

³ *Giannelli G., Mangiavacchi L.* Op. cit.

⁴ *Clifton-Sprigg J.* Out of sight, out of mind? The education outcomes of children with parents working abroad // *Oxford Economic Papers*. 2019. Vol. 71, № 1. P. 73–94. URL: <https://academic.oup.com/oep/article/71/1/73/5184206?login=true> (дата обращения: 15.09.2021).

⁵ *Botezat A., Pfeiffer F.* Op. cit.

Два других описательных исследования изучают влияние родительской миграции на удовлетворенность жизнью и состояние здоровья детей. Вопрос о том, насколько удовлетворены жизнью дети мигрантов, находится в центре внимания Е. Кортина (2014). Автор пытается ответить на него, основываясь на данных опроса, проведенного им самостоятельно в Албании и других странах¹. В число опрошенных вошли семьи с миграционным опытом и без него, поэтому, хотя размер выборки относительно мал (чуть менее 400 наблюдений), основания для проведения сравнительного анализа имеются. Тем не менее результаты его опять же должны рассматриваться как корреляции. Автор выясняет, что в Тиране дети в семьях, где по крайней мере один из родителей эмигрировал, были менее удовлетворены жизнью, чем дети в семьях без миграционного опыта. Однако это исследование также не учитывает самоселекцию при принятии решения о миграции. Таким образом, неясно, не возникла ли неудовлетворенность жизнью у детей в соответствующих семьях еще до эмиграции родителей.

Ф. Гассман с соавторами (2013) используют представительные данные опроса из Молдавии для сравнения успеваемости и состояния здоровья детей из семей с родительским миграционным опытом и без него. Выводы авторов следует рассматривать как описательные корреляции, а не как причинные эффекты. Обнаружено, что различия в степени благополучия между двумя группами детей статистически незначимы. Тем не менее дети из семей, где родители вернулись из-за рубежа, по-видимому, находятся в лучшем физическом и эмоциональном состоянии, чем дети, родители которых пока не вернулись².

М. Мендола и К. Карлетто также изучают влияние миграции на членов семьи, оставшихся в стране происхождения, но сосредотачиваются на партнерах, а не на детях. Анализируя албанские данные Исследования критериев оценки уровня жизни за 2005 год и используя инструментальный подход, авторы отмечают, что в семьях, где партнер жил за границей, оставшаяся в Албании женщина выполняла больше неоплачиваемой и меньше оплачиваемой работы. Тем

¹ Cortina J. Beyond the money: the impact of international migration on children's life satisfaction: evidence from Ecuador and Albania // Migration and Development. 2014. Vol. 3, № 1. P. 1–19. URL: <https://jeronimocortina.com/wp-content/uploads/2017/07/Beyond-the-Money.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

² The impact of migration on children left behind in Moldova / F. Gassmann, M. Siegel, M. Vanore, J. Weidler // UNU-MERIT Working Paper. 2013. №. 43. URL: <file:///c:/temp/wp2013-043-1.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

не менее среди женщин, чей партнер жил ранее за границей, оказалось много самозанятых. Такие данные говорят о том, что миграция может привести к изменению традиционных гендерных ролей. Относительно мужчин, оставшихся в стране происхождения (в Албании таких мужчин меньше, чем женщин), связи между миграцией партнера и работой не прослеживаются. Кроме того, женщины с более низким уровнем образования получили большую выгоду от миграционного опыта партнера, чем женщины с более высоким уровнем образования, поскольку первые чаще переходили от неоплачиваемой работы к оплачиваемой самозанятости¹.

Помимо прямых последствий внутри семьи, изменения, вызванные миграцией, могут происходить и на общественном уровне. Такие изменения в литературе часто называют «социальными передаточными эффектами»: имеется в виду, что социальные и культурные ценности могут быть переданы, в частности, через возвратную миграцию из целевой страны в страну происхождения².

Выводы о возникновении «социальных передаточных эффектов» содержатся не только в качественных, но и в количественных исследованиях³. Например, используются данные опроса для сравнения политических взглядов мигрантов, вернувшихся из западноевропейских стран в страны Центральной или Восточной Европы, с взглядами лиц из стран Центральной или Восточной Европы без миграционного опыта. Соответствующие результаты показывают, что вернувшиеся из западноевропейских государств мигранты больше поддерживают политику ЕС и чаще участвуют в европейских выборах, чем их соотечественники без миграционного опыта. Однако, поскольку авторы не учитывают проблему самостоятельного выбора при принятии миграционных решений, остается неясным, могли ли мнения по этому вопросу вернувшихся из западноевропейских стран мигрантов и их сограждан быть разными еще до отъезда первых и не стали ли именно политические взгляды причиной решения эмигрировать в названные страны.

¹ *Mendola M., Carletto C.* Migration and gender differences in the home labour market: Evidence from Albania // *Labour Economics*. 2012. Vol. 19, № 6. P. 870–880.

² *Grabowska I.* Social remittances: Channels of diffusion // *The Impact of Migration on Poland: EU Mobility and Social Change* / A. White, I. Grabowska, P. Kaczmarczyk [et al.]. L. : UCL Press, 2018. P. 68–89.

³ *White A., Grabowska I.* Social remittances and social change in Central and Eastern Europe: Embedding migration in the study of society // *Central and Eastern European Migration Review*. 2019. Vol. 8, № 1. P. 33–50. URL: <http://ceemr.uw.edu.pl/vol-8-no-1-2019/special-section/social-remittances-and-social-change-central-and-eastern-europe> (дата обращения: 15.09.2021).

Т. Барсбаи с соавторами проводят квази-эксперимент для выявления связи эмиграции из Молдовы после российского финансового кризиса 1998 года и итогов молдавских парламентских выборов 2009 года. Пользуясь этой квази-экспериментальной рамкой и принимая во внимание результаты выборов перед большой эмиграционной волной, авторы смогли выявить влияние миграции на политические предпочтения. Их результаты показывают, что регионы с большим количеством эмигрировавших в Западную Европу на выборах 2009–2010 года имели статистически значимую меньшую долю голосов за Коммунистическую партию. Авторы интерпретируют эти выводы как указание на передачу социальных и культурных ценностей через национальные границы¹.

Стоит отметить еще две работы, в которых исследователи применяют идентичную методику, изучая влияние миграции на коррупцию в странах бывшей Югославии² и в Молдове³. А. Ивлевс и Р. Кинг используют информацию Gallup Balkan Monitor за 2010 и 2011 годы и приводят статистически значимые данные о том, что люди в соответствующих странах происхождения, у которых есть друзья или родственники за рубежом, реже подкупают государственных служащих. Кроме того, они считают коррумпированное поведение должностных лиц неприемлемым. Л. Хокель с соавторами в контексте миграции изучают проблему взяток, получаемых в Молдове школьными учителями. Авторы отмечают, что семьи, в которых эмигрировал хотя бы один родитель, дают взятки с меньшей вероятностью, чем семьи без миграционного опыта. Таким образом, оба исследования подтверждают предположение о том, что миграционный опыт может оказать влияние на преобладающие социальные практики и отношение к ним.

М. Николова с соавторами, анализируя данные Gallup World Poll, приходят к следующему заключению: население Болгарии и Румынии, имеющее семью или друзей за рубежом, демонстрирует более

¹ Barsbai T., Rapoport H., Steinmayr A. The Effect of Labour Migration on the Diffusion of Democracy: Evidence from a Former Soviet Republic // *American Economic Journal: Applied Economics*. 2017. Vol. 9, № 3. P. 36–69. URL: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdf/10.1257/app.20150517> (дата обращения: 15.09.2021).

² Ivlevs A., King R. M. Does emigration reduce corruption? // *Public Choice*. 2017. Vol. 171, № 3. P. 389–408. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11127-017-0442-z#article-info> (дата обращения: 15.09.2021).

³ Höckel L. S., Silva M. S., Stöhr T. Can parental migration reduce petty corruption in education? // *IZA Discussion Paper*. 2016. Jan. № 9687. URL: <https://ftp.iza.org/dp9687.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

высокий уровень гражданского участия (определяется внесенными пожертвованиями) и волонтерства (определяется готовностью помочь незнакомым людям)¹. При этом гражданское участие оказывается выражено сильнее, если друзья или родственники оставшихся в стране происхождения людей уезжают в более развитое государство. Выводы авторов следует рассматривать только как корреляции, поскольку характер анализируемых данных не допускает причинно-следственной интерпретации. Однако эти корреляции могут указывать (с учетом итогов исследований, обсуждавшихся ранее) на то, что социальный трансферт ценностей является действующим механизмом.

Подводя итог, можно отметить, что доказательства социальных последствий движения миграционных потоков в ЕС по-прежнему малочисленны. Литература включает в себя в основном описательные исследования, и едва ли удастся найти труды, авторы которых выявляют причинно-следственные связи миграции, адекватно принимая во внимание проблему самоотбора.

На уровне отдельной семьи складывается довольно противоречивая картина положительных и отрицательных сторон мобильности рабочей силы. Например, оставшиеся в стране происхождения родственники мигранта могут столкнуться с такими последствиями, как ухудшение здоровья или субъективное неблагополучие. В то же время отъезд, вероятно, скажется позитивно на семейном бюджете: например, появится возможность вложить средства, поступающие путем денежных переводов, в более качественное образование. Что касается уровня общества в целом, то довольно скудные данные исследований в отношении европейских стран указывают на передачу через национальные границы таких социальных и культурных ценностей, как демократические установки, верховенство права и поддержка антикоррупционных мер. В связи с этим мобильность работников внутри ЕС может способствовать распространению основных ценностей, декларируемых блоком.

Обзор накопленных на данный момент научных данных о возможных последствиях свободной мобильности работников в ЕС для стран назначения и происхождения демонстрирует, насколько трудно однозначно сказать, способствует ли такая мобильность как особенность внутреннего европейского рынка экономической и социальной конвергенции государств блока.

¹ *Nikolova M., Roman M., Zimmermann K. F. Left behind but doing good? Civic engagement in two post-socialist countries // Journal of Comparative Economics. 2017. Vol. 45, № 3. P. 658–684. URL: <https://www.iza.org/publications/dp/9540/left-behind-but-doing-good-civic-engagement-in-two-post-socialist-countries> (дата обращения: 15.09.2021).*

Одна из причин этого заключается в том, что миграция рабочей силы может отражаться на разных целевых уровнях. Направление потенциальных изменений на этих уровнях теоретически остается во многом неопределенным, поэтому приходится полагаться на эмпирические исследования. Ситуация осложняется также тем, что данные, касающиеся рассматриваемой проблемы, в основном относятся к определенной стране и определенному моменту времени: их вряд ли удастся обобщить, чтобы получить представление о ситуации в ЕС в целом.

Еще одна причина заключается в том, что в контексте международных миграционных движений трудно идентифицировать причинно-следственные отношения. Во-первых, при принятии решения о том, ехать на работу за границу или нет, люди полагаются на свои ожидания относительно того, как это изменит их экономическое или социальное положение. Таким образом, можно предположить, что определенные страны сильнее привлекают иммигрантов вследствие относительно высокой заработной платы или более значительного спроса на рабочую силу. В то же время нельзя сделать однозначный вывод, что эти страны характеризуются более высокой заработной платой или более высоким спросом на рабочую силу, так как привлекают больше иммигрантов. Истинные причинно-следственные связи можно обнаружить только при наличии обстоятельств, приводящих к почти случайным изменениям миграционных потоков, но такие обстоятельства встречаются крайне редко.

Налагает отпечаток и то, что об эмигрантах собрано гораздо меньше данных, чем об иммигрантах. В результате влияние свободной мобильности работников в ЕС на страны назначения изучено намного лучше, чем на страны происхождения. Это серьезный дисбаланс, потому что негативные побочные эффекты трансграничной трудовой миграции, скорее всего, в большей мере будут наблюдаться именно в странах происхождения, а не в странах назначения. Чтобы лучше оценить последствия оттока рабочей силы, было бы полезно направить усилия государств — членов ЕС на исследование конкретных обстоятельств, определяющих мотивы граждан, уезжающих за границу. Идеальным вариантом стало бы наблюдение за одной и той же группой людей в стране происхождения и в стране назначения, то есть отслеживание ситуации в этой группе и до, и после пересечения ее членами границы. Гармонизация регистрационных данных между государствами — членами ЕС может стать первым шагом в этом направлении.

Вышеизложенное объясняет, почему до сих пор существуют только разрозненные данные о том, какие экономические последствия обусловлены непосредственно свободной мобильностью работников в ЕС. Социальные последствия, однако, изучены еще меньше. Тем не менее можно сделать некоторые осторожные общие выводы.

1. Влияние трудовой иммиграции на занятость и заработную плату местной рабочей силы в странах назначения близко к нулю. Эффекты вытеснения, по поводу которых высказываются опасения, представляются слабо выраженными. Однако они оказывают некоторое влияние на группы работников, которые и без того подвержены рискам на рынке труда. В целом преимущества, вытекающие из свободы трансграничного перемещения работников в рамках ЕС, в первую очередь приносят пользу самим мобильным работникам. Для этой категории работников обычно характерен высокий уровень занятости, их заработная плата вырастает по сравнению с той, которую они получали в стране происхождения. Однако существует немалый риск того, что они смогут трудоустроиться лишь в сегменте низкой квалификации, даже будучи достаточно компетентными специалистами. Как отток работников влияет на рабочую силу, оставшуюся в стране происхождения, до сих пор не изучено. Немногие существующие исследования данного вопроса показывают, что возникающая нехватка рабочей силы влечет за собой положительное последствие в виде роста средней заработной платы.

2. Общее влияние иммиграции граждан ЕС на государственные бюджеты может быть как положительным, так и отрицательным. Независимо от знака, фискальные эффекты иммиграции по отношению к ВВП, как правило, невелики. Этому в значительной степени способствуют высокие показатели занятости в группе лиц, эмигрировавших из других стран ЕС. Фискальные преимущества для целевых стран могут увеличиваться, если решаются проблемы сниженной заработной платы трудовым мигрантам, возникающие, в частности, в результате неполного трансграничного трансферта квалификации, недостаточного знания языка страны назначения (или отсутствия другого компонента человеческого капитала, специфичного для нее), а также занятости ниже фактического уровня квалификации.

До сих пор нет очевидных доказательств того, что граждане-иммигранты ЕС вносят меньший вклад в финансирование государственных бюджетов стран, имеющих более развитую социальную систему. Коренное население в странах назначения может извлечь выгоду из внутренней миграции ЕС за счет прямого финансирования со сто-

роны иммигрантов, причем финансирование государственных благ и обслуживание долгов могут быть распределены между большим количеством людей. Однако от этой экстернальности в системах прогрессивного налогообложения выигрывают прежде всего более обеспеченные слои населения. Фискальные последствия свободного передвижения работников в странах происхождения, вероятно, должны быть противоположны тенденциям, наблюдаемым в странах назначения. Тем не менее достоверные данные о фискальных последствиях оттока рабочей силы на сегодня отсутствуют.

3. Доля специалистов среди мигрантов, использующих свободу передвижения работников ЕС, как правило, высока. Это означает, что средняя квалификация рабочей силы улучшается в странах назначения, а в странах происхождения, напротив, ухудшается. Изменения структуры квалификации влияют на соответствующий рост потенциала страны, выходящий за рамки прямых эффектов измененной доступности труда как фактора производства (например, в результате эндогенных эффектов человеческого капитала или измененной динамики инноваций). В научной литературе достигнут консенсус о том, что свободная мобильность работников в ЕС увеличила ВВП в Европейском экономическом пространстве в целом. Однако характер влияния на экономические показатели (абсолютные и на душу населения) отдельных государств — членов ЕС сильно различается. Вероятно, примеры относительного роста в последние годы были характерны для восточноевропейской части ЕС.

В целом эти выводы дают понять, насколько важно внимательно отслеживать экономические и социальные эффекты, обусловленные трудовой мобильностью в Европе. Хотя свобода работников ЕС в общем, вероятно, приносит больше преимуществ, чем недостатков, чистая выгода может быть очень неравномерно распределена в групповом сравнении. Мобильные работники, как правило, выигрывают больше, чем немобильные; иммигранты — больше, чем местные жители; целевые страны — больше, чем страны происхождения. Для того чтобы разработать эффективные механизмы перераспределения чистых преимуществ, связанных со свободой работников ЕС, и полностью преодолеть экономическое и социальное неравенство в Европе, необходимы гораздо более обширные эмпирические знания.

Глава 3

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ УЧАСТНИКОВ РЫНКА ТРУДА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ: ОПЫТ ЕС

Развитие глобального рынка труда демонстрирует некие общие закономерности. Рынок труда, как и любой другой рынок, изначально характеризуется взаимодействием спроса и предложения. Именно соотношение спроса и предложения в конечном счете отражает уровень научно-технического прогресса (НТП) на том или ином историческом этапе, а также результативность труда и его содержательные особенности.

Основными факторами, формирующими спрос на труд в современных условиях, помимо НТП признаются демографическая динамика, темпы экономического роста, а также глобализация. Речь идет о спросе на определенные навыки производителей, на определенные регионы для размещения цепочек создания стоимости и т. д. В конечном счете спрос на труд зависит от спроса на материальные и духовные блага, на создание которых он ориентирован. Что касается предложения труда, то в последние десятилетия здесь появились некоторые новые тенденции. Так, на рынке труда возрастает доля женщин и повышается уровень образования потенциальных работников.

Что касается рынка труда Евросоюза, то там предложение труда в значительной мере определяется перемещением рабочей силы между государствами — членами ЕС, а также постоянным притоком рабочей силы из других стран. При этом нормативные рамки, по-видимому, все больше допускают трудовые отношения, которые предоставляют наемному работнику все меньше гарантий. Таким образом, нынешнее и будущее поколения наемных работников не могут быть уверены в устойчивости своих рабочих мест. Выделяется элитная прослойка квалифицированных наемных работников, которые могут претендовать на высокооплачиваемые рабочие места, но таких мест немного. Остальная же часть населения стран ЕС в ближайшем будущем обречена либо занимать сравнительно низкооплачиваемые места, либо вообще оставаться без работы. Этот феномен обуславливается сочетанием технологического прогресса, глобализации, при-

тока мигрантов, а также политикой занятости во многих странах ЕС, которая в большей мере ориентирована на обслуживание интересов элитной прослойки квалифицированных наемных работников, нежели остальной части населения.

В связи с этим большой интерес представляет исследование дифференциации на рынке труда и выявление ее факторов и предпосылок на примере ЕС. Этой проблематике и посвящена данная глава.

3.1. НАВЫКИ НА РАБОТЕ: ИЗМЕНЕНИЕ СПРОСА НА НАВЫКИ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА СОЦИАЛЬНОЕ НЕРАВЕНСТВО

Во многих государствах — членах ЕС, особенно в странах Центральной и Восточной Европы, неравенство растет с 1990-х годов. Это объясняется тем, что европейцы с низкими доходами имеют все меньше шансов на рынке труда. Правда, социальное неравенство в странах ЕС сегодня в среднем ниже, чем в любом другом развитом регионе мира, но в странах Центральной и Восточной Европы, а также на юге континента оно превышает среднее значение по ЕС. Более того, страны Центральной и Восточной Европы сегодня имеют уровень неравенства выше среднего по ОЭСР. Это вызвано главным образом тем обстоятельством, что 40 % населения с самыми низкими доходами уже не соответствуют требованиям современного рынка труда. Данный тренд, вероятно, сохранится в ближайшие годы и с течением времени окажет долгосрочное влияние на особенности экономического роста.

Восприятие европейскими домохозяйствами своего положения и состояния экономики также ухудшилось. Некоторые европейцы считают, что сложившаяся экономическая ситуация в ближайшем времени не улучшится. Здесь положение дел также носит дифференцированный характер. Многие все же позитивно оценивают перспективы улучшения собственного благополучия по сравнению с прошлым и с надеждой смотрят в будущее, однако среди пожилых людей со средним уровнем дохода явно преобладает пессимизм¹.

Роль рынка труда в процессе формирования индивидуального благосостояния и экономических результатов является ключевой для

¹ *Inchauste G.* Understanding Changes in Equality in the EU. Background to Growing United: Upgrading Europe's Convergence Machine // World Bank Report on the European Union. 2018. URL: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/319381520461242480-0080022018/original/EUIGReportUnderstandingchangesinInequality.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

понимания этих тенденций. Также рынок труда создает своеобразную основу для распределения и перераспределения ВВП. Неслучайно политические и общественные дебаты о будущем работы на быстро меняющемся рынке труда во многом составляют содержательную основу дискуссий на многих региональных, национальных и международных форумах. Одной из неизбежных тем дискуссий о тенденциях на рынке труда становится влияние технологических изменений. Как в серьезных исследованиях, так и в публикациях на уровне социальных сетей регулярно обсуждается вопрос о том, отнимут ли роботы часть функций у человека. В некоторых исследованиях предпринимаются попытки определить виды работ, наиболее подверженных автоматизации, и дать им количественную оценку¹. Многие положения в данном контексте носят несколько спекулятивный характер. Некоторые авторы приходят к выводу, что в результате роботизации количество создаваемых и сокращаемых рабочих мест будет равным².

Очевидно, что в связи с автоматизацией и роботизацией содержание труда в мире существенно изменилось. Однако влияние технологических факторов на рынок труда нельзя оценить в полной мере без учета иных, нетехнологических аспектов, также крайне важных в контексте соотношения спроса и предложения на трудовые навыки. Рассмотрим данный вопрос подробнее на примере стран ЕС. Изначально нужно учитывать крайне тесную взаимосвязь спроса на труд и предложения труда. С одной стороны, изменение квалификации рабочей силы в сторону повышения можно рассматривать как своеобразную реакцию на растущий спрос на квалифицированную рабочую силу в высокотехнологичных отраслях. С другой стороны, компании должны адаптировать свою деятельность к имеющимся трудовым ресурсам. Они повышают спрос на квалифицированную рабочую силу в тех случаях, когда замечают, что уровень квалификации населения в целом возрастает. Более тщательное изучение взаимодействия спроса и предложения на рынке труда проливает свет на глубинные причины трудовой дифференциации.

¹ *Frey C. B., Osborne M. A.* The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? 2013. 17 sept. URL: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

² *Autor D.* Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation // *Journal of Economic Perspectives*. 2015. Vol. 29, № 3. P. 3–30. URL: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdf/10.1257/jep.29.3.3> (дата обращения: 15.09.2021) ; *Bessen J.* How Computer Automation Affects Occupations: Technology, Jobs, and Skills // Boston Univ. School of Law. Law and Economics Research Paper. 2016. № 15-49. URL: https://scholarship.law.bu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1811&context=faculty_scholarship (дата обращения: 15.09.2021).

Факторы спроса на рабочую силу связаны со структурными экономическими изменениями (или экономическими преобразованиями), которые могут приводить к исчезновению спроса на непродуктивную рабочую силу и одновременно обуславливать необходимость решать новые профессиональные задачи, что предполагает спрос на новые виды рабочей силы (новые профессиональные навыки). Трансформация на современном этапе интерпретируется прежде всего как технологический прогресс, который снижает спрос на рутинную работу, но увеличивает потребность в нерутинных видах деятельности. Помимо технологий ключевым драйвером структурных изменений является перемещение производства в менее развитые страны с целью оптимизации цепочек создания стоимости. Также не следует забывать и об изменении спроса на товары и услуги в связи с ростом доходов населения ЕС и демографическими процессами (старение наций). Очевидно, что все обозначенные факторы актуальны практически для любой страны ЕС, но они варьируются от страны к стране.

Факторы предложения рабочей силы влияют на уровень, тип и распределение навыков рабочей силы. В последние десятилетия они были чрезвычайно актуальны для большинства стран ЕС. Стремительное развитие систем образования играет огромную роль еще с 1980-х годов, особенно в странах Центральной, Восточной и Южной Европы, приводя к быстрому повышению уровня образования рабочей силы. В то же время на предложение рабочей силы и квалификацию кадров оказывает влияние массовый приток мигрантов. Дискуссионным остается вопрос, в какой мере оба фактора воздействуют на общий уровень квалификации и качественный состав рабочей силы. От этого, в свою очередь, зависит эффект социальной дифференциации европейских домохозяйств, во многом обусловленный положением дел на рынке труда.

3.2. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЕВРОПЕЙСКОГО РЫНКА ТРУДА ДО ПАНДЕМИИ COVID-19: УРОВЕНЬ ЗАНЯТОСТИ, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ФОРМЫ ТРУДОВЫХ СОГЛАШЕНИЙ

Уровень занятости в Европе достиг своего пика в 2015 году после устойчивого роста в период с 1998 по 2008 год, резкого снижения в 2008–2013 годах и умеренного восстановления в последующий период. В 2000–2008 годы особенно высокий рост был отмечен в странах Южной Европы (с 57,8 % в 2000 г. до 63,2 % в 2007-м), а также

Центральной и Восточной (с 59 до 67,6 %). Последующая рецессия в Европе привела к снижению занятости в большинстве стран ЕС. Особенно пострадали южные страны — Греция (уровень занятости сократился с 61,4 % в 2008 г. до 48,8 % в 2013-м), Испания (с 65,8 до 54,8 % за тот же период) и Кипр (с 71 до 61,7 %).

В последние два десятилетия европейский рынок труда характеризовался двумя ключевыми тенденциями: массовым расширением участия женщин и увеличением доли занятых в сфере услуг. С начала XXI века уровень занятости в Европе возрастал прежде всего за счет участия женщин, тем самым был сделан существенный шаг на пути обеспечения гендерного равенства. Кроме того, наметился тренд к повышению эффективности использования рабочей силы в результате роста ее квалификации. В частности, в то время как общий уровень занятости увеличился с 62,2 % в 2000 году до 64,7 % в 2015-м, уровень занятости женщин за тот же период вырос с 53,7 до 60,5 %. Не менее резкое изменение произошло в структуре занятости. Все больше людей работает в сфере услуг. Особенно это характерно для стран ЕС-17 (ЕС без стран Центральной и Восточной Европы), где доля занятых в сельском хозяйстве уже крайне мала. Те же процессы наблюдаются в Центральной Европе: по сравнению с началом 2000-х годов доля занятых в сельском хозяйстве значительно сократилась в таких странах, как Болгария, Хорватия, Венгрия, Польша, Румыния.

Возрастание доли занятых в сфере услуг означает увеличение числа рабочих задач, требующих навыков аналитической работы и межличностного общения. Как правило, такими навыками обладают высококвалифицированные работники. Заслуживает внимания классификация категорий труда, предложенная Д. Аутором с соавторами (2003). В соответствии с данной классификацией работники выполняют *когнитивные, межличностные* или *ручные функции*, делая это либо рутинным (повторяющимся), либо нестандартным образом¹. Соответственно, в настоящее время возрастает значение профессий с нестандартными межличностными задачами, такими как работа в команде и взаимодействие с коллегами, а также с нестандартными когнитивно-аналитическими задачами, требующими вербальных способностей или навыков решения проблем. И напротив — сокращается количество рабочих мест и профессий, в которых

¹ *Autor D., Levy F., Murnane R. J.* The skill content of recent technological change: An empirical exploration // *The Quarterly Journal of Economics*. 2003. Vol. 118, № 4. P. 1279–1333. URL: <https://economics.mit.edu/files/11574> (дата обращения: 15.09.2021).

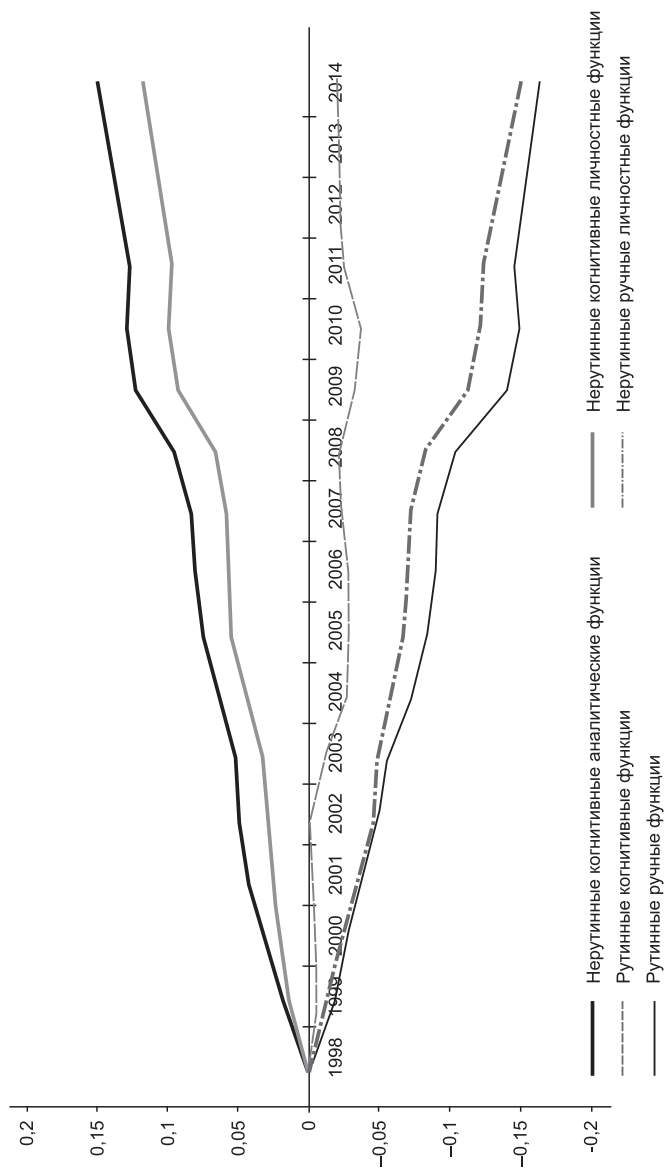


Рис. 3. Динамика различных видов функций на рабочих местах в странах ЕС в 1998–2014 годах

Источник: Hofijzer M., Gortazar L. Skills and Europe's Labor Market // World Bank Group : [сайт]. 2018. URL: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/115971529687983521-0080022018/original/EUGUSkillsandLaborMarketsfinal5292018.pdf>.

работники выполняют ручные и физические действия, то есть в сельском хозяйстве, строительстве, на транспорте. Характер изменений сильно разнится по странам ЕС, но общая тенденция очевидна. Процессы механизации и цифровизации позволяют заменить труд человека работой станка или компьютера. При этом появляются новые задачи (*когнитивно-аналитические и межличностные*), решение которых не может быть полностью возложено на технические устройства. Таким образом, современный рынок труда (в том числе в ЕС) больше ориентирован на нерутинные формы занятости по сравнению с рутинными (рис. 3). Тем самым усиливается разделение труда и создаются предпосылки для перераспределения доходов (социального неравенства).

Заработки в Европе в период с 2002 по 2010 год увеличились, но в 2014 году сократились, особенно заметно — в странах Южной, Центральной и Восточной Европы. В 2002–2010 годы разрывы в уровне заработков в странах ЕС сокращались, а в 2010–2014 годах вновь несколько возросли.

Что касается дифференциации доходов в отдельных странах, то она либо оставалась без изменений, либо сокращалась. Однако в некоторых странах разрыв в доходах наемных работников все еще остается значительным. Так, например, в 2006–2014 годах соотношение среднего заработка по стране и заработков представителей беднейшего дециля в некоторых странах (Венгрия, Литва, Латвия, Польша и Румыния) уменьшилось. В то же время есть и примеры явного увеличения (Греция). Разница же между доходами богатейшего и беднейшего децилей в целом остается очень большой. За указанный период рост этого показателя произошел в Германии и на Кипре, снижение — в Эстонии, Греции, Португалии и Словении (рис. 4, 5).

Показатели занятости во всех странах достаточно жестко коррелируют с уровнем образования. Для лиц с базовым начальным образованием занятость сократилась. Различия в уровне образования особенно велики в странах Центральной и Восточной Европы, где занятость людей с низким уровнем образования крайне невелика.

В других странах ЕС несколько возросла занятость лиц со средним образованием (за исключением Ирландии и Великобритании), в то время как в странах Центральной и Восточной Европы произошло снижение в среднем на 2,9 %. Наконец, занятость лиц с высшим образованием в странах ЕС-17 сократилась, в то время как в странах Центральной и Восточной Европы возросла (рис. 6).

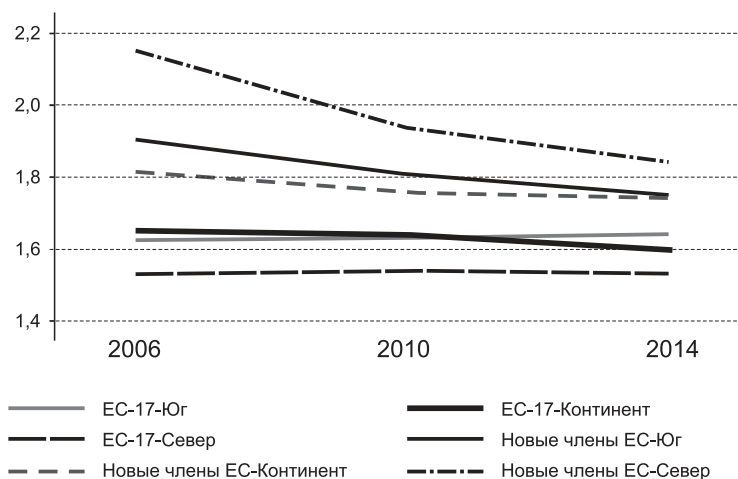


Рис. 4. Соотношение среднего заработка и заработка представителей беднейшего дециля

Источник: Hofijzer M., Gortazar L. Op. cit.

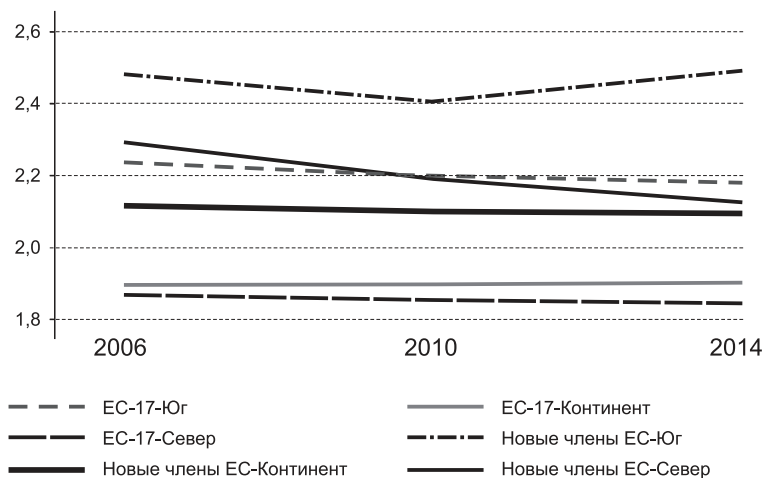


Рис. 5. Соотношение наивысшего заработка и заработка представителей беднейшего дециля

Источник: Hofijzer M., Gortazar L. Op. cit.



Рис. 6. Уровень занятости лиц с высшим образованием в странах ЕС, %

Источник: Hofjizer M., Gortazar L. Op. cit.

На протяжении последних десятилетий во многих странах ЕС активно использовались срочные трудовые договоры. Их количество по всей территории ЕС остается относительно стабильным, за исключением Польши, где оно в последние годы существенно увеличилось. В некоторых других странах (Испания, Португалия) доля занятых, работающих по срочному договору, превышает 20 % в стадии подъема. В свою очередь, эволюция стран Восточной Европы в указанный период носила антициклический характер.

Временная занятость особенно распространена среди молодых работников, в основном в странах с высоким уровнем молодежной безработицы. По всему ЕС почти треть (32 %) занятой молодежи в возрасте 15–29 лет работает по временным контрактам. Особенно высока доля таких работников в Польше (53,3 %), Португалии (53,1 %), Словении (51,4 %) и Испании (54,3 %).

Во многих странах с большей вероятностью будут временно трудоустроены работники с базовым образованием, чем с более высоким уровнем образования. Быстрый рост числа временных рабочих мест в Польше (в 2014 г. она имела самую высокую их долю среди стран ЕС) был обусловлен значительным расширением там возможностей временной работы для работников с базовым образованием. Такие работники столкнулись с самыми сильными колебаниями во временной занятости и в странах Центральной и Восточной Европы. Это означает, что во время рецессии они подвергались более высокому риску попасть на временную работу по сравнению с другими группами работников.

Несмотря на потенциальные преимущества гибких трудовых соглашений как для работников, так и для фирм, срочные контракты могут негативно отразиться на рынке труда. Если жесткость трудового рынка, вызванная чрезмерной защитой интересов работников, препятствует эффективному распределению рабочей силы, то срочные контракты уравнивают это отсутствие гибкости, но из-за них могут значительно ухудшиться условия труда. Например, в ходе исследования французского рынка труда О. Бланхард и А. Ландир (2002) обнаружили, что использование временных контрактов приводит к увеличению текучести кадров, безработицы и длительности поиска работы для соискателей¹. К тому же использование временной

¹ *Blanchard O., Landier A.* The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France // *The Economic Journal*. 2002. Vol. 112, № 480. P. F214–F244. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w8219/w8219.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

занятости, как правило, снижает квалификацию работников независимо от их образования и имеющихся навыков. Это происходит из-за частой потери рабочего места, недостатка мотивации и отсутствия профессиональной подготовки на рабочем месте. Подход, предполагающий баланс гибкости и обеспечения прав работников, позволит сгладить различия в защите занятости для постоянных и временных кадров¹.

Для понимания структуры распределения доходов и занятости в ЕС также важен неполный рабочий день, особенно в связи с гендерными различиями. Распространенность данной формы занятости значительно варьируется в разных странах ЕС, хотя в большинстве стран ЕС-17 она возросла в последние годы. Так, с 2005 по 2015 год среди лиц в возрасте от 20 до 64 лет доля занятых неполный рабочий день увеличилась с 16,5 до 19 %. Особенно распространен неполный рабочий день на западе и севере континентальной Европы: более 20 % занятых в Дании, Германии, Ирландии и Австрии, около 47 % занятых в Нидерландах. В странах Центральной и Восточной Европы неполный рабочий день не столь распространен. Большинство работающих неполный день в странах ЕС составляют женщины. Так, в 2016 году доля мужчин, занятых неполный рабочий день, была менее 9 %, в то время как доля женщин приближалась к 32 %. Следует учитывать, что люди с низким уровнем образования имеют высокий доступ к данной форме занятости, так что их отрыв от высокообразованных специалистов остается относительно стабильным.

Неполная занятость отражает своеобразный компромисс между интеграцией неактивных работников путем обеспечения большей гибкости в трудовых отношениях, с одной стороны, и принудительной работой в режиме неполного дня — с другой. Занятость неполный рабочий день была полезна для согласования предпочтений работников и потребностей фирм на рынках труда в Центральной Европе. Ограниченный доступ к занятости неполный рабочий день часто упоминается в качестве важного фактора, препятствующего дальнейшему расширению занятости женщин в странах Центральной и Восточной Европы². В свою очередь, широкое использование работы в режиме неполного дня может привести к вынужденному со-

¹ *Dolado J. J., Lalé E., Siassi N.* From dual to unified employment protection: Transition and steady state // IZA Discussion Paper. 2016. № 9953. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/142392/1/dp9953.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

² *Razzu G.* Gender Inequality in the Eastern European Labour Market. Twenty-five years of transition since the fall of communism. L. : Routledge, 2017.

гласию на такие условия, особенно среди женщин. В странах Южной Европы в последние годы наблюдался рост количества как частично занятых в целом, так и частично занятых, желающих работать полный день. В центральной и северной частях Западной Европы число занятых неполный рабочий день велико, но в основном на добровольной основе.

3.3. ЭВОЛЮЦИЯ СОДЕРЖАНИЯ ЗАДАЧ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ И СПРОСА НА КВАЛИФИКАЦИЮ

Если цель заключается в том, чтобы снизить нежелательное неравенство в результатах труда, то определение правильных политических рычагов потребует понимания природы изменений спроса на рабочую силу. В ходе нынешних политических дебатов внимание фокусируется на *дерутинизации работы* и *поляризации труда* как главных факторах социального трудового неравенства. Важно проследить динамику процессов, вызывающих эти изменения. Большой интерес представляет также анализ *дерутинизации* и *поляризации* труда в разных странах ЕС. Последовательно рассмотрим ряд наиболее значимых аспектов.

Детерминанты спроса на профессиональные навыки

Научные дискуссии по данному вопросу затрагивают экономическую трансформацию и изменение спроса на труд в контексте гипотез о будущем труда. Во многих дискурсах первостепенная роль отводится зависимости спроса на труд от технологий. Во всех странах ЕС именно используемая технология оказывает наибольшее влияние на спрос на определенные навыки. В настоящее время к этому добавляются общее развитие экономики, глобализация и тенденция к старению населения (рис. 7).

Влияние технологии на характер спроса на труд детально изучалось на примере развитых стран — США, Великобритании и Германии. Авторы исследований разработали детальную концепцию, характеризующую влияние технологических изменений на характер спроса на определенные навыки¹. В соответствии с этой концепцией ком-

¹ Berman E., Bound J., Griliches Z. Changes in the Demand for Skilled Labor within U. S. Manufacturing Industries: Evidence from the Annual Survey of Manufacturers // The Quarterly Journal of Economics. 1994. Vol. 109, № 2. P. 367–397. URL: <http://>

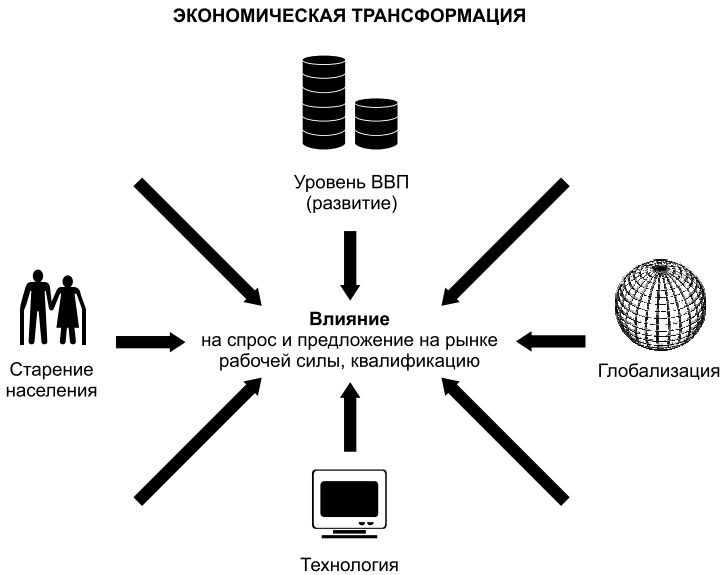


Рис. 7. Факторы, влияющие на спрос на рабочую силу

Источник: Hofijzer M., Gortazar L. Op. cit.

пьютерные технологии рассматриваются как замена рутинного труда с повторяющимися функциями и как дополнение труда работника, выполняющего нерутинные действия. Эта концепция стремится объяснить *поляризацию* труда и заработной платы в наиболее развитых странах: снижение спроса на работу средней и низкой квалифика-

unionstats.gsu.edu/9220/Berman-Bound-Griliches(1994)_QJE_Changes%20in%20the%20Demand%20for%20Skilled%20Labor%20within%20U.S.%20Manufacturing.pdf (дата обращения: 15.09.2021) ; Autor D., Katz L., Krueger A. Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market? // Quarterly Journal of Economics. 1998, nov. № 113 (4). P. 1169–1214. URL: <https://economics.mit.edu/files/11612> (дата обращения: 15.09.2021) ; Machin S., Van Reenen J. Technology and Changes in Skill Structure: Evidence from Seven OECD Countries // The Quarterly Journal of Economics. 1998. Vol. 113, № 4. P. 1215–1244. URL: https://www.researchgate.net/publication/24091638_Technology_and_Changes_in_Skill_Structure_Evidence_From_Seven_OECD_Countries (дата обращения: 15.09.2021) ; Berman E., Bound J., Machin S. Implications of Skill-Biased Technological Change: International Evidence // NBER Working Paper. 1997. № 6166. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w6166/w6166.pdf (дата обращения: 15.09.2021) ; Gera S., Wulong G., Lin Zh. Technology and the Demand for Skills in Canada: An Industry-Level Analysis // Canadian Journal of Economics. 2001. Vol. 34, № 1. P. 132–148. URL: <https://www.jstor.org/stable/2667405> (дата обращения: 15.09.2021).

ции и повышение спроса на специалистов с высокой квалификацией. Вдобавок спрос на квалификацию определяется уровнем экономического развития страны, в том числе потому, что богатство домашних хозяйств является важным фактором, определяющим виды товаров и услуг, которые они стремятся приобрести, что, в свою очередь, диктует содержание задач на рабочих местах. Высокий уровень ВВП означает высокую производительность труда и соответствующую заработную плату. Тем самым определяется спрос на рабочую силу.

Наибольшим спросом все больше пользуются высококвалифицированные специалисты. Эти же люди потребляют торгуемые и неторгуемые товары и услуги, требующие высокой квалификации работников при их производстве¹. Кроме того, в некоторых исследованиях показана взаимозависимость уровня развития страны и спроса на рабочую силу. Так, С. Де ля Рика и Л. Гортазар (2016) показывают, что уровень использования компьютеров в той или иной стране влияет на характер спроса на труд².

Нельзя не учитывать и фактор глобализации. Происходит «офшоризация» производства, то есть перемещение его в другие регионы. Д. Хумельс, Е. Мунх и К. Ксиан утверждают, что перемещение производства — это новая форма выражения старой идеи получения большей выгоды от международной торговли и производственной специализации. Однако аутсорсинг определенных рабочих мест и задач имеет прямые последствия для местных рынков труда и, следовательно, становится предметом политических дискуссий. Очевидно, что глобализация и офшоризация производства могут быть выгодны тем странам, куда перемещается производство (а также потребителям во всем мире), но в равной степени верно и то, что на рынке труда есть проигравшие — страны и регионы, где исчезает определенная трудовая деятельность. Это не могут игнорировать политики³.

Наконец, на всей территории ЕС, очевидно, прослеживается тенденция к старению населения. Этот фактор также влияет на характер спроса не только на товары и услуги, но и опосредованно — на труд. По данным Евростата, доля иждивенцев пожилого возраста — лиц

¹ *Moretti E.* Handbook of labor economics // Labour Economics. 2011. Vol. 4(B). P. 1237–1313. URL: <https://eml.berkeley.edu/~moretti/handbook.pdf> (дата обращения: 12.09.2021).

² *Rica S. de la, Gortazar L.* Differences in Job De-Routinization in OECD Countries: Evidence from PIAAC // IZA Discussion Paper. 2016. № 9736. URL: <https://ftp.iza.org/dp9736.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

³ *Hummels D., Munch J. R., Xiang C.* Offshoring and Labor Markets // National Bureau of Economic Research. 2016. № 3. P. 981–1028.

в возрасте 65 лет и старше относительно населения трудоспособного возраста 16–65 лет — в ЕС возрастет с 27,8 % в 2013 году до 39,5 % в 2030-м (в Дании и Латвии, возможно, до 47,6 и 43,6 % соответственно). Все это будет означать новые вызовы для систем социального обеспечения и рынка труда практически во всех странах ЕС. Но неясно, как это повлияет на экономику, спрос на рабочую силу и навыки. Недавние исследования Д. Акемоглу (2017) указывают на положительную связь между старением населения и экономическим ростом в развитых странах. Они утверждают, что нехватка рабочей силы вследствие старения населения может способствовать увеличению инвестиций в автоматизацию и внедрение новых технологий¹. Помимо этих выводов, заслуживает внимания тот факт, что стареющее население предъявляет больший спрос на некоторые услуги (здравоохранение, социальная помощь). Это также влияет на структуру спроса на труд.

Дерутинизация труда: пестрая картина в ЕС

Переход от рутинной работы к нестандартной имеет решающее значение для среднесрочных перспектив рынков труда в развитых странах. Д. Аутор с соавторами (2003) показывают, что с 1970-х годов на рынке труда США произошли ключевые изменения, которые можно объяснить внедрением компьютеров и автоматизацией производства². В Соединенных Штатах, по их мнению, внедрение компьютеров дополнило нестандартные задачи, заменив то, что раньше относилось к рутинным и повторяющимся задачам рабочих. М. Гоос, М. Маннинг, А. Саломонс (2014) и другие авторы утверждают, что аналогичные изменения с 1990-х годов произошли в Западной Европе³. Аналогично А. Шпитц-Онер (2006) показывает, что в Германии более широкое использование ИКТ снизило важность рутинной работы⁴. Эти сдвиги, наблюдаемые и во многих других странах, обыч-

¹ *Acemoglu D.* Secular Stagnation? The Effect of Aging on Economic Growth in the Age of Automation // *American Economic Review*. 2017. URL: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdf/10.1257/aer.p20171101> (дата обращения: 15.09.2021).

² *Autor D., Levy F., Murnane R. J.* Op. cit.

³ *Goos M., Manning A., Salomons A.* Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring // *American Economic Review*. 2014. P. 2509–2526. URL: <https://personal.lse.ac.uk/manning/work/ExplainingJobPolarization.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

⁴ *Spitz-Oener A.* Technical change, job tasks, and rising educational demands: looking outside the wage structure // *Journal of labor economics*. 2006. № 24 (2). P. 235–270. URL: https://www.researchgate.net/publication/228731694_Technical_change_job_tasks_and_

но называют *дерутинизацией*, поскольку они снижают спрос на рутинные задачи, при этом как ручные, так и когнитивные рутинные работы заменяются машинами. Среди «пострадавших» — многие работники канцелярий, сферы услуг и продаж, квалифицированные работники сельского хозяйства, рыболовной отрасли, лесного хозяйства, ремесленники, операторы станков и монтажники. В то же время наблюдается повышенный спрос на высококвалифицированных работников, способных выполнять нерутинные когнитивные задачи в аналитической или межличностной областях. Речь идет о сферах деятельности, где труд человека (по крайней мере в ближайшем будущем) не может быть заменен машинным устройством, а лишь дополняется технологиями. Исследования, посвященные странам с переходной экономикой, со средним уровнем дохода, развивающимся странам, подтверждают, что и там возрастает значение нерутинной работы и высококвалифицированных рабочих мест. Однако существуют исследования, представляющие неоднозначные результаты в том, что касается эволюции рутинной работы (иногда включая работу средней квалификации), которая имеет место в ряде стран по всему миру¹.

Чтобы лучше понять динамику спроса на рабочую силу в Европе в целом, необходимо всестороннее изучение того, как там развивалось содержание задач и рабочих мест. В данном контексте представляет интерес исследование, проведенное в соответствии с методологией Д. Акемоглу и Д. Аутора (2011). Использовалась информация по всем странам ЕС, где доступны данные Лаборатории исследования рабочей силы (Labor Force Surveys — LFS). Чтобы выявить тенденции спроса на рабочую силу, используются данные Сети профессиональной информации (Occupational Information Network — OIN).

Были исследованы данные, полученные в 1998–2014 годах². Рассмотрены пять категорий задач: *нерутинные когнитивно-аналитические, нерутинные когнитивно-межличностные, рутинные когнитивные, рутинные ручные и нерутинные ручные физические задачи*.

rising_educational_demands_Looking_outside_the_wage_structure (дата обращения: 15.09.2021).

¹ From occupations to embedded skills: a cross-country comparison / C. Aedo [et al.] // World Bank Policy Research Working Paper. 2013. URL: https://www.researchgate.net/publication/258422776_From_Occupations_to_Embedded_Skills_A_Cross-Country_Comparison (дата обращения: 15.09.2021).

² Acemoglu D., Autor D. Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings // Handbook of labor economics. 2011. Vol. 4. P. 1043–1171. URL: <https://economics.mit.edu/files/7006> (дата обращения: 15.09.2021).

В течение 16-летнего периода во всех странах ЕС наблюдался рост числа нерутинных когнитивных задач и резкое сокращение числа рабочих мест, предполагающих как рутинные, так и нерутинные ручные задачи. Эволюция содержания задач на рабочих местах была довольно схожей во всех странах Европы, хотя масштабы изменений были несколько ниже в континентальной части Западной Европы, а также Болгарии и Румынии. В целом наблюдался постоянный рост спроса на рабочие места с нерутинными аналитическими и межличностными задачами, хотя масштабы этих изменений несколько различаются (рис. 8).

Страны ЕС-17 от стран Центральной и Восточной Европы особенно отличает тенденция в отношении рутинных когнитивных задач, которая существенно снизилась в первых, но несколько возросла во вторых. Внутри обозначенных регионов также наблюдались определенные различия. Для континентальных и северных стран ЕС-17 характерно большее сокращение рутинных когнитивных задач (сопоставимое с той же тенденцией по ручным задачам), чем в южных странах. Среди стран Центральной и Восточной Европы рост спроса на рабочие места с ручными когнитивными задачами был характерен для таких стран, как Литва, Латвия, Эстония, Польша, Словакия, Румыния и Болгария (рис. 9).

Можно предположить, что в пределах ЕС уровень экономического развития страны (ВВП на душу населения) сыграл определенную роль в динамике спроса на рутинные когнитивные задачи. В странах с высокими доходами произошел более заметный отказ от рутинных задач в пользу нерутинных. В менее развитых странах, переживающих процесс трансформации, временно возросло число рабочих мест с рутинными когнитивными задачами, но спрос на рабочие места, где требуется физический труд (ручные операции), неуклонно сокращается. Уже в ближайшем будущем работникам придется решать гораздо меньше рутинных задач. Анализ содержания заданий, выполняемых теми, кто ищет работу, показывает, что рутинные когнитивные задачи в конечном счете снизятся даже в тех местах, где они все еще увеличиваются¹. Во всех странах ЕС рабочие места, занимаемые работниками до того, как они стали безработными, больше ориентированы на выполнение ручных и рутинных когнитивных задач по сравнению со средним уровнем по стране.

¹ Age, Tasks, and Skills in European Labor Markets. Background paper for Growing United, IBS Research Report / S. Gorka [et al.] // Institute for Structural Research. 2017. URL: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/818291521211501671-0080022018/original/AgеTasksandSkillsinEuropeanLaborMarkets.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

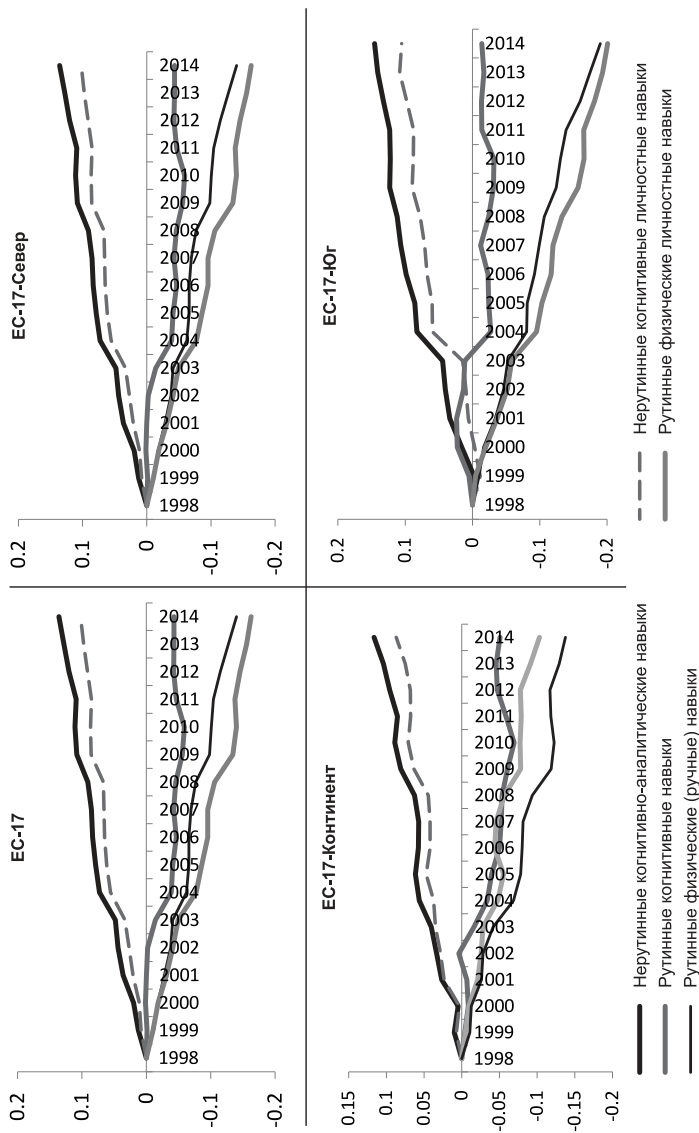


Рис. 8. Эволюция содержания задач (функций) на занятых рабочих местах в странах ЕС-17

Источник: Hofstjzer M., Gortazar L. Op. cit.

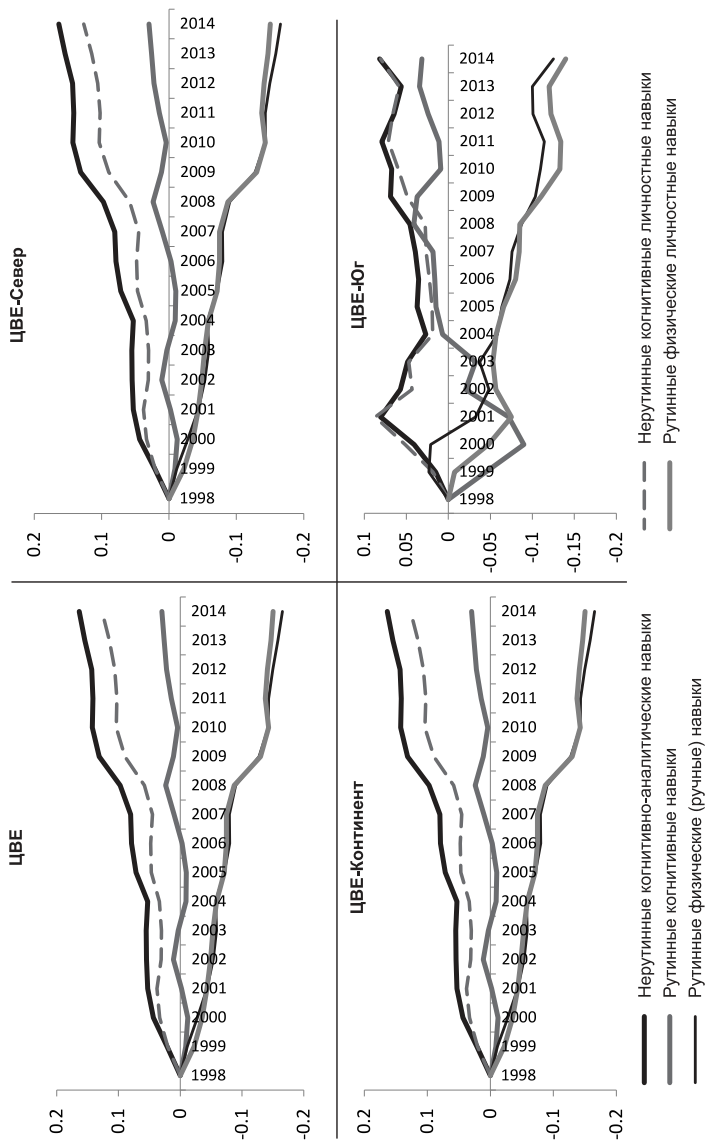


Рис. 9. Эволюция содержания задач (функций) на занятых рабочих местах в странах Центральной и Восточной Европы

Источник: Hoffjizer M., Gortazar L. Op. cit.

Дерутинизация труда без поляризации: возможно ли такое?

Переход от ручных и рутинных когнитивных задач на рабочем месте и рост числа нерутинных когнитивных задач изменяют структуру спроса на труд. Уже с конца 1990-х годов работники по всей Европе выполняют задачи, которые менее интенсивны в плане работы вручную и более интенсивны в контексте когнитивных (аналитических и личных) требований. Эволюция рутинных когнитивных задач более сложна и зависит от экономического развития страны: рутинные когнитивные задачи сокращаются в развитых странах, но остаются неизменными или даже растут в менее развитых государствах. В целом этот процесс тесно связан с когнитивными навыками работников. В большей мере данный процесс затронул лиц, родившихся после 1970 года, по сравнению с представителями предыдущих поколений.

Поляризация труда представляется следующим шагом после *дерутинизации*. Однако доказательства здесь не столь однозначны. Поляризация рабочих мест произошла в нескольких развитых странах. Теория рутинных технических изменений предсказывает снижение спроса на работников средней квалификации, выполняющих рутинную работу, и рост спроса на высококвалифицированных работников, выполняющих нерутинные когнитивные и межличностные задачи. Это также предполагает увеличение спроса на низкоквалифицированную нерутинную ручную работу, которая еще не поддается автоматизации и выполняется за сравнительно низкую зарплату (уборщики, официанты, водители и т. п.). Данные тенденции действительно наблюдаются в США, Великобритании, Германии.

Наряду с *дерутинизацией* труда речь идет о *поляризации*¹, социальные последствия которой в контексте внедрения машин и роботов активно обсуждаются в различных дискуссиях в связи с большой рецессией. Основной вопрос: идет ли речь о поляризации заработной платы? Д. Аутор с соавторами (2011) отмечают U-образное изменение заработной платы в США в период с 1998 по 2014 год. По мнению С. Фирпо с соавторами (2011), а также Д. Дорна с соавторами (2013), это тесно связано с внедрением технологий².

¹ *Autor D., Katz L., Kearney F.* The Polarization of the US Labor Market // *The American Economic Review*. 2006. P. 189–194. URL: <https://economics.mit.edu/files/584> (дата обращения: 15.09.2021); *Goos M., Manning A.* Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain // *The review of economics and statistics*. 2007. P. 118–133. URL: http://eprints.lse.ac.uk/20002/1/Lousy_and_Lovely_Jobs_the_Rising_Polarization_of_Work_in_Britain.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

² *Firpo S., Fortin N. M., Lemieux T.* Occupational Tasks and Changes in the Wage Structure // *IZA*. 2011. P. 5542. URL: <https://ftp.iza.org/dp5542.pdf> (дата обращения: 15.09.2021); *Autor D., Dorn D.* The growth of low-skill service jobs and the polarization of

Эмпирические данные, по-видимому, не подтверждают гипотезу о *поляризации* занятости (и заработной платы) для большей части европейских стран. *Поляризация* рабочих мест в Европе является предметом научных дискуссий, но их выводы пока неоднозначны. Исследования различаются по периодизации (за какие периоды берутся данные) и в большинстве случаев используют неполные источники данных, так что полученную картину нельзя считать абсолютно достоверной.

Например, анализ докризисного периода (1993–2006), который провели М. Гоос, М. Маннинг, А. Саломонс (2014), позволил обнаружить явный рост числа низкооплачиваемых рабочих мест только в Финляндии, Ирландии, Норвегии и Великобритании¹. Это высокоразвитые страны, ориентированные на сервисную экономику. Это заставляет авторов предполагать, что то же самое может происходить и в других развитых и ориентированных на сервисную экономику странах Европы. Для своего сравнительного исследования Е. Фернандес-Масиас и Е. Харлей (2016) взяли данные за период с 1995 по 2007 год², в исследовании Eurofound (2017) — за 2008–2015-й³. Здесь описывается эволюция занятости по квинтилям заработной платы. Оказывается, модели структурных изменений занятости в странах Европы весьма разнообразны, что позволяет отвергнуть гипотезу поляризации заработной платы.

В других исследованиях подчеркивается роль институтов рынка труда для понимания динамики структуры его оплаты. Например, К. Дагман, А. Глицц, Т. Фраттини (2008) описывают увеличение неравенства за счет роста числа низкооплачиваемых сотрудников в 1990-е годы. Они объясняют это распадом профсоюзов и институтов рынка труда и поэтому не приемлют гипотезу о поляризации рабочих мест в рамках низкооплачиваемой части рабочей силы⁴. В более

the US labor market // American Economic Review. 2013. P. 97. URL: <https://www.ddorn.net/papers/Autor-Dorn-LowSkillServices-Polarization.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

¹ Goos M., Manning A., Salomons A. Op. cit.

² Fernández-Macias E., Hurley J. Routine-biased technical change and job polarization in Europe // Socio-Economic Review. 2016. URL: file:///C:/Users/%D0%94%D0%9E%D0%9C/Downloads/Routine-biased_technical_change_and_job.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

³ Eurofound. European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society // Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2017. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/eqls-flagship/chapter-9/> (дата обращения: 15.09.2021).

⁴ Dustmann C., Glitz A., Frattini T. The labour market impact of immigration // Frattini Oxford Review of Economic Policy. 2008. P. 477–494. URL: <https://www.ocl.ac.uk/~uctpb21/Cpapers/DustmannGlitzFrattini2008.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

широком подходе, предложенном П. Натичиони, Г. Рагуза и Р. Мас-сари (2014), изучается поляризация заработной платы в 15 европейских странах в период с 1995 по 2007 год. Они не находят никаких свидетельств поляризации заработной платы, скорее происходит снижение низкооплачиваемой доли работников, что, по их мнению, является заслугой институтов рынка труда, таких как неполный рабочий день или срочные контракты¹. Классификация Объединенного отчета о росте (Growth United Report) основана на интенсивности различных типов задач, а не на содержании задач и данных о заработной плате, как это обычно делается в научной литературе, посвященной проблемам поляризации. На основе данного подхода делается вывод, что по всему ЕС доля людей, занятых на работах с высокой интенсивностью нерутинных когнитивных навыков, увеличилась, в то время как работников, занятых на работах с высокой интенсивностью ручного труда, стало меньше. Кроме того, утверждается, что работники средней квалификации и со средним образованием тоже подвергаются риску — как в настоящее время, так и в будущем. Степень риска различается по странам.

Данные по странам Европы, касающиеся гипотезы поляризации и отмены рутины, указывают на необходимость изучения взаимодействия технологий с другими ключевыми факторами. Наиболее распространенной наблюдаемой тенденцией, по-видимому, является дерутинизация труда, то есть увеличение спроса на высококвалифицированную рабочую силу и снижение — на рабочую силу средней квалификации. Этот процесс не тождествен *поляризации*, которая означает *дерутинизацию* в сочетании с повышенным спросом на низкоквалифицированную рабочую силу. Спрос на высококвалифицированных специалистов, выполняющих нерутинные задачи (как когнитивные, так и межличностные), по-видимому, растет по мере внедрения технологий. Однако не вполне ясно, что происходит с работниками, выполняющими относительно более рутинную интенсивную работу. Как утверждают Е. Фернандес-Масиас, Е. Харлей (2016), «разнообразные результаты не предполагают доминирующего универсального фактора, такого как компьютеризация. Речь идет о разнообразии факторов со сложными взаимодействиями»². Например, старение населения, по-видимому, играет важную роль в формировании

¹ Naticchioni P., Ragusa G., Massari R. Unconditional and Conditional Wage Polarization in Europe // IZA Discussion Paper. 2014. № 8465. URL: <https://econpapers.repec.org/paper/luicelegw/1504.htm> (дата обращения: 15.09.2021).

² Fernández-Macias E., Hurley J. Op. cit.

спроса на навыки, но это происходит в сочетании с внедрением новых технологий.

В исследовании, проведенном во Франции, Е. Морено-Гальбис и Т. Сопрасет (2014) утверждают, что старение населения, сопровождаемое внедрением технологий, может ускорить рост спроса на персональные услуги, что приведет к *поляризации* рабочих мест¹. Кроме того, экономическая структура и уровень развития страны могут быть более информативными, чем проникновение технологий и роботов, для понимания, в какой степени происходят *дерутинизация* и *поляризация*. Например, Е. Дикарло с соавторами (2016) проанализировали навыки и задачи работников в шести странах с низким и средним уровнем дохода и обнаружили существенные различия в перечне задач, выполняемых работниками разных профессий. Они также обнаружили, что неоднородность содержания задач в разных профессиях снижается по мере того, как страны развиваются и происходит экономический рост². Тем самым предполагается, что рост и развитие приносят некоторую степень специализации в определенных профессиях. Кроме того, анализируя мировую выборку менее развитых стран, В. Мэлони и К. Молина (2016) не обнаружили убедительных доказательств *поляризации* или отмены рутинной работы: в последние десятилетия занятость операторов станков и сборщиков существенно не сократилась. Эти авторы утверждают, что офшоринг действует как позитивная сила, которая создает рабочие места средней квалификации в менее развитых странах³. Однако эта тенденция неустойчива. Ее можно обратить вспять путем дальнейшего вывода производства в те страны, где доходы еще ниже.

¹ *Moreno-Galbis E., Sopraseuth T.* Job polarization in aging economies // *Labour Economics*. 2014. № 27. P. 44–55. URL: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00856173/document> (дата обращения: 15.09.2021).

² *The Skill Content of Occupations across Low and Middle Income Countries: Evidence from Harmonized Data / E. Dicarolo [et al.] // IZA Discussion Papers*. 2016. № 10224. URL: <https://ftp.iza.org/dp10224.pdf> (дата обращения: 15.09.2021)

³ *Maloney W. F., Molina C.* Are Automation and Trade Polarizing Developing Country Labor Markets, too? // *World Bank Policy Research Working Papers*. 2016. № 7922. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/25821> (дата обращения: 15.09.2021).

3.4. ПРЕДЛОЖЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ: ЭВОЛЮЦИЯ НАВЫКОВ И СОДЕРЖАНИЯ ЗАДАНИЙ

Обратимся ко второй важнейшей составляющей рынка труда — предложению рабочей силы. Рассмотрим ряд важных аспектов.

Детерминанты предложения навыков: основа

Чтобы понять динамику рынка труда в ЕС, необходимо проследить эволюцию факторов предложения навыков. По разным причинам в последние десятилетия численность и структура рабочей силы в ЕС кардинально изменились. Многие страны трансформировали и универсализировали свои системы образования. В большинстве стран резко возросло число специалистов с дипломами вузов, то есть рабочая сила стала более образованной и квалифицированной. Кроме того, социально-демографические и квалификационные характеристики рабочей силы изменили мигранты — как из других стран ЕС, так и из-за пределов ЕС. Очевидно, что эти два фактора повлияли не только на экономические результаты, но и на общественные настроения на рынке труда и спрос на квалификацию (рис. 10).

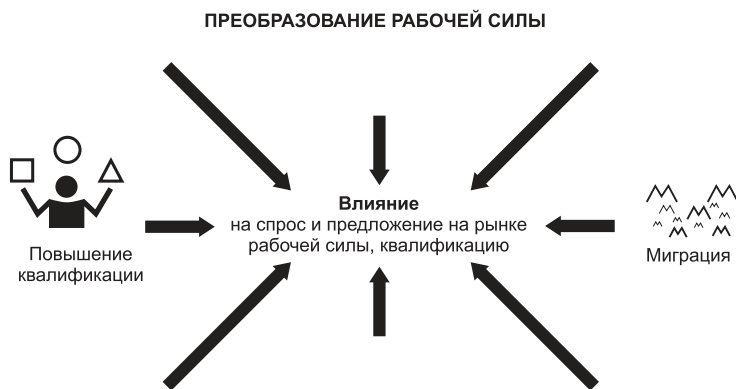


Рис. 10. Основные факторы трансформации предложения рабочей силы

Источник: Hofijzer M., Gortazar L. Op. cit.

Во-первых, сегодня население трудоспособного возраста в Европе более образованно, чем два десятилетия назад. Доля людей с высшим образованием среди 25–64-летних возросла с 20 % в 2000 году

до 30,1 % в 2015-м, причем рост по странам за этот период составил от 8 % в Италии (с 9,7 до 17,7 %) до 20,8 % в Ирландии (с 22 до 43,1 %). И наоборот, произошло резкое сокращение числа людей с низким уровнем образования (с 35,6 % в 2000 г. до 23,5 % в 2015-м). В таких странах, как Греция, Испания и Португалия, наблюдалось сокращение доли низкообразованного населения — на 19–26 % всего за 15 лет. Эти цифры указывают на огромную трансформацию предложения рабочей силы. Параллельно данные обследования PIAAC (проведенного ОЭСР) показывают, что внутри стран в 2011 и 2015 годах наблюдалось постепенное повышение квалификации новых поколений работников, выходящих на рынок труда.

Во-вторых, увеличение численности мигрантов повлияло на предложение профессиональных навыков в Европе и, следовательно, на динамику рынка труда. Хотя миграция менее важна, чем повышение квалификации благодаря образованию, она является важным фактором, влияющим на ключевые субъекты и экономику региона. В ЕС-17 присутствие мигрантов быстро возросло за последние два десятилетия. Сегодня в половине стран ЕС мигранты составляют более 10 % трудоспособного населения. В странах ЕС со сравнительно большим населением в 2015 году доля мигрантов была значительной: 15,3 % в Германии, 13,5 % в Великобритании, 11,7 % в Испании, 11,7 % во Франции, 9,4 % в Италии.

Повышение квалификации: более высокий уровень образования и профессиональных навыков

С начала 2000-х годов в большинстве стран ЕС произошли существенные изменения в уровне образования и навыках взрослого населения. Европейские рабочие, вышедшие на рынок труда в конце 1990-х годов, родились в конце 1970-х, когда во многих странах ЕС высшее и среднее специальное образование не было обязательным. В 1980–1990-х годах во многих странах были проведены реформы, направленные на дальнейшее расширение среднего образования¹. В частности, было показано, что развитие обязательного образования оказало влияние на сокращение неравенства в области дальнейшего образования и улучшение экономических результатов в странах Европы. Образование развивалось не только в ответ на изменение спро-

¹ *Garroute C.* 100 years of educational reforms in Europe: A contextual database. 2010. P. 1–349. URL: https://mpru.ab.uni-muenchen.de/31853/1/MPPA_paper_31853.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

са на квалификацию на рынке труда. Это был в значительной мере экзогенный процесс конвергенции образования и экономической открытости¹. Таким образом, произошли изменения в уровне образования населения в возрасте от 25 до 64 лет. В частности, средняя доля работников с высшим образованием в ЕС сегодня составляет 30,1 %, увеличившись более чем на 12 % с 2000 года. Кроме того, в среднем более чем на 10 % сократилась доля работников с низким уровнем образования, причем в разных странах наблюдаются большие различия (рис. 11). Вполне вероятно, что тенденция к повышению уровня образования сохранится в предстоящие годы, особенно в наименее экономически развитых странах ЕС.

Развитие образования означает не только совершенствование образовательных программ, но и поддержку высокого уровня квалификации выходящих на рынок труда людей с дипломами вузов.

Последние данные указывают на важность не столько документов о высшем образовании, сколько навыков как ключевых факторов, определяющих уровень заработной платы. Программы PIAAC позволяют сравнить навыки работников с задачами, которые они выполняют на рабочем месте. Молодежь, выходя на рынок труда, приобретает лучшие навыки главным образом потому, что она в целом дольше училась. Правда, не вполне понятно, возросла ли длительность обучения по причине более низкого качества навыков выпускников высших и средних учебных заведений в связи с массовостью образования. Чтобы ответить на этот вопрос, надо рассмотреть данное явление в контексте потери квалификации, с которой сталкиваются работники по мере старения. Используя данные PIAAC для нескольких стран ЕС, Х. Калеро с соавторами (2016) вычисляют чистый эффект двух противоположных тенденций (увеличение продолжительности обучения и старение) с точки зрения навыков. Они считают, что улучшение навыков произошло за счет снижения квалификации тех, кто получил высшее среднее или среднее специальное образование. Кроме того, для людей с высшим образованием увеличение числа университетских дипломов сопровождалось улучшением навыков среди тех, кто родился в период с 1960 по 1975 год, по сравнению с теми, кто родился в 1945–1960 годах. Однако для молодежи с высшим образованием (родившихся в 1980–1990-х гг.) большее число часов обучения обернулось несколько худшими навыками². Тем

¹ *Murtin F., Viarengo, M.* The expansion and convergence of compulsory schooling in Western Europe // *Economica*. 2011. № 78. P. 501–522.

² *Calero J., Murillo Huertas I. P., Raymond J.* Education, Age and Skills: An Analysis Using the PIAAC Survey // IEB Working Paper. Making Democratic Citizens: The Effects

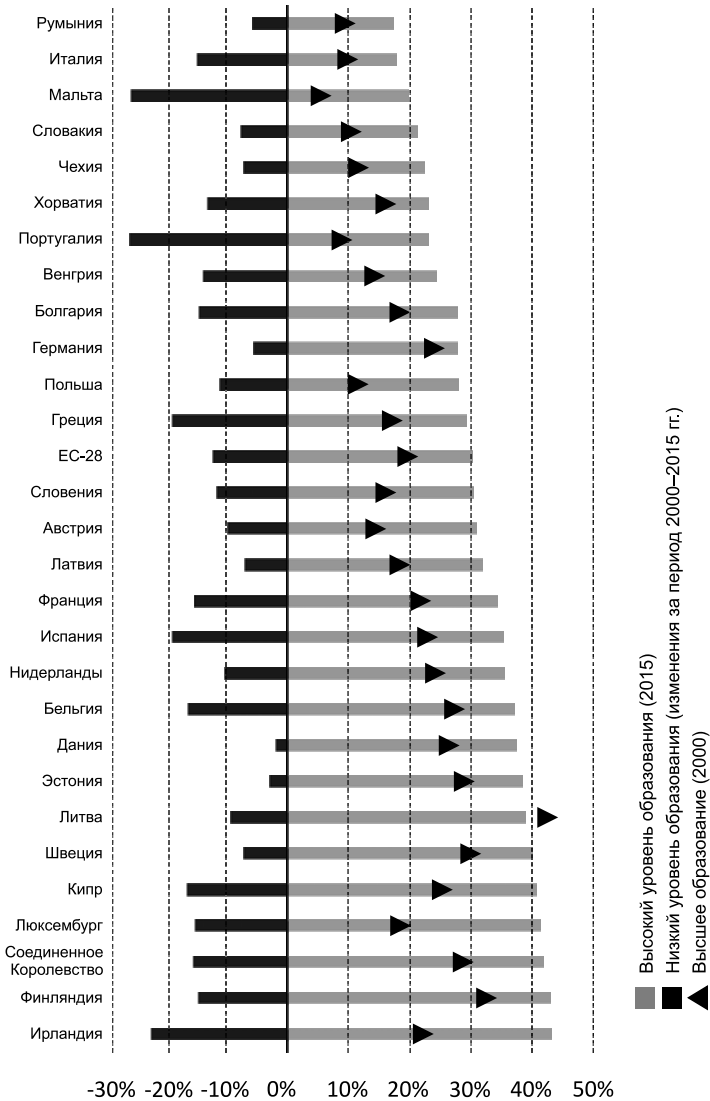


Рис. 11. Эволюция уровня образования рабочей силы (с 25 до 64 лет) в странах ЕС (включая Великобританию) в 2000–2015 годах

Источник: Hofijzer M., Gortazar L. Op. cit.

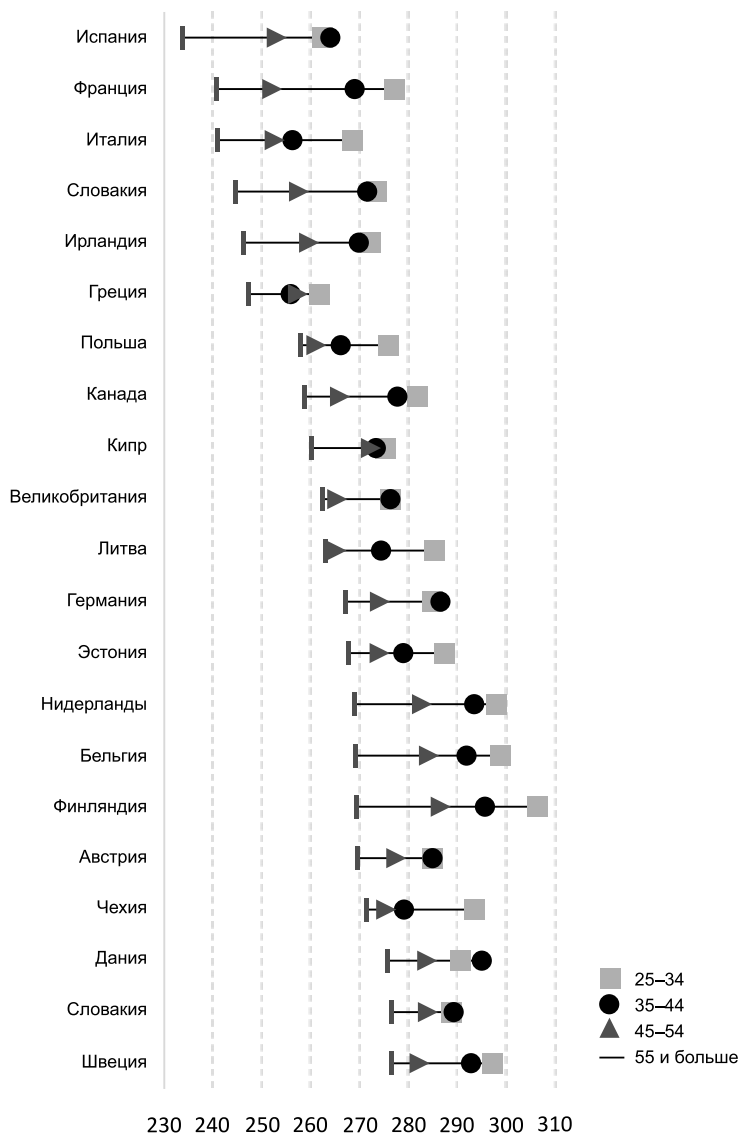


Рис. 12. Счетные навыки населения в странах ЕС по возрастным группам

Источник: Hofstijzer M., Gortazar L. Op. cit.

не менее в целом очевидно, что значительные усилия, предпринятые в целях расширения доступа к образованию, привели к повышению квалификации и уровня обучения вновь поступающих в средние и высшие учебные заведения (рис. 12).

Выпускники высших учебных заведений лишь изредка демонстрируют снижение навыков по причине универсализации образования.

Высшее образование и содержание задач

Изменения в содержании задач в основном затронули работников, родившихся после 1970 года. Изменения варьируются по группам населения, но не по регионам. В целом более молодые группы отмечали быстрые изменения в задачах по сравнению со старшими. Это привело к увеличению разрыва между поколениями в эволюции содержания задач как в ЕС-17, так и в странах Центральной и Восточной Европы. Очевидно, что динамика всех изменений содержания заданий в старших группах была относительно вялой, в то время как сдвиги, зафиксированные более молодыми группами, оказались гораздо более очевидными. Наибольшие различия между молодыми и старшими когортами наблюдались при выполнении нерутинных когнитивно-аналитических и межличностных задач, и они были более выражены в ЕС-17, чем в странах Центральной и Восточной Европы.

Отражая изменения в нерутинных когнитивных задачах, молодые группы демонстрировали более резкое, чем у старших, снижение количества ручных задач. Разрыв между поколениями в изменении содержания рутинных когнитивных задач был намного меньше, чем для ручных и нерутинных когнитивных задач. Как в старшей, так и в младшей группе наблюдались довольно низкие средние темпы изменений. Важным моментом является то, что как в странах ЕС-17, так и в регионах Центральной и Восточной Европы самые молодые группы продемонстрировали высокие темпы роста рутинных когнитивных задач, хотя это было значительно заметнее в странах Центральной и Восточной Европы. Подводя итог, можно сказать, что в европейских странах наблюдается растущий разрыв между поколениями в изменении структуры рабочих мест. Переход от чисто ручной работы к нерутинной когнитивной работе был значительно быстрее для молодых групп, в то время как в старших

когортах изменения происходили гораздо медленнее. Разрыв между поколениями был наименьшим в процессе эволюции рутинных когнитивных задач.

Изменения в рабочих задачах для конкретных групп тесно коррелируют с развитием высшего образования. Точно так же, как изменение навыков и спроса на рабочую силу повлияло на решения отдельных лиц о продолжении образования, развитие систем образования непосредственно повлияло на рынок труда и структуру экономики. Фактически изменение доли работников с высшим образованием в рамках отдельных групп находится в сильной положительной корреляции с изменением интенсивности нерутинных когнитивных задач для представителей соответствующей группы. Эта взаимосвязь очевидна во всех регионах, когда исследуется основная корреляция между этими двумя изменениями. Эта связь положительна и очень сильна для нерутинных когнитивно-аналитических и межличностных задач, но отрицательна для рутинных и нестандартных ручных задач (табл. 7).

Таблица 7

**Корреляция между уровнем образования и характером задач,
решаемых на отдельных рабочих местах**

Страна	Нерутинные когнитивные аналитические	Нерутинные когнитивные межличностные	Рутинные когнитивные	Рутинные физические	Нерутинные физические
ЕС-17-Континент	0,89	0,74	-0,14	-0,9	-0,83
ЕС-17-Север	0,92	0,79	-0,24	-0,88	-0,87
ЕС-17-Юг	0,77	0,66	-0,03	-0,8	-0,77
Центральной и Восточной Европы (юг)	0,84	0,78	0,72	-0,91	-0,9
Центральной и Восточной Европы (континент)	0,77	0,65	0,2	-0,89	-0,84
Центральной и Восточной Европы (север)	0,85	0,84	-0,1	-0,76	-0,81

Источник: Hofijzer M., Gortazar L. Op. cit.

Для рутинных когнитивных задач отношения не так неоднозначны, за исключением Болгарии и Румынии, где была отмечена позитивная корреляция. Возможно, причина заключается в том, что они

входят в число наименее развитых экономик ЕС и, следовательно, имеют большую долю занятых в сельском хозяйстве, поэтому в период общего развития образования произошел рост количества рутинных когнитивных рабочих мест средней квалификации.

Следует учитывать и тот факт, что рабочая сила в странах ЕС по-прежнему характеризуется большим разрывом в квалификации не только между странами, но и внутри них. Интенсивность выполнения аналитических и межличностных задач возрастает с повышением уровня квалификации, в то время как интенсивность выполнения рутинных и нестандартных ручных задач по мере роста мастерства снижается. Распределение интенсивности содержания задач по децилям навыков схоже для разных типов навыков, особенно для навыков счета и грамотности: работники с навыками ниже среднего выполняют в основном ручные задачи и намного реже — нерутинные когнитивные задачи, в то время как для работников с навыками выше среднего верно обратное. Иначе обстоит дело с навыками принятия решений. Здесь вышеупомянутая закономерность имеет место только для 30 % работников.

Средний работник по навыкам решения проблем относительно часто решает нерутинные когнитивные задачи и сравнительно редко — рутинные или нерутинные физические задачи. Таким образом, кажется, что даже работники с навыками решения проблем ниже среднего (4-й и 5-й децили) важны для выполнения нерутинной работы, хотя общая связь с этими навыками более плоская, чем с навыками грамотности и счета. Это может быть связано с тем, что навыки решения проблем, измеряемые PIAAC, представляют собой комбинацию аналитических навыков (критического мышления, творчества и интуиции) и способности работать в цифровой среде.

Поэтому, возможно, работники с базовыми навыками решения проблем знакомы с технологической средой, а значит, больше склонны выполнять нестандартные аналитические задачи, которые дополняют технологию. Наконец, между интенсивностью выполнения рутинных когнитивных задач и уровнем навыков отмечается слабая корреляция (рис. 13).

Таким образом, произошел разрыв в сфере занятости: работники с низкой квалификацией все больше рискуют остаться без работы. В период с 1998 по 2014 год уровень занятости работников с высшим и средним образованием в странах ЕС в большинстве случаев оставался неизменным, в то время как работники с низким уровнем образования все чаще испытывали трудности с поиском работы. Это

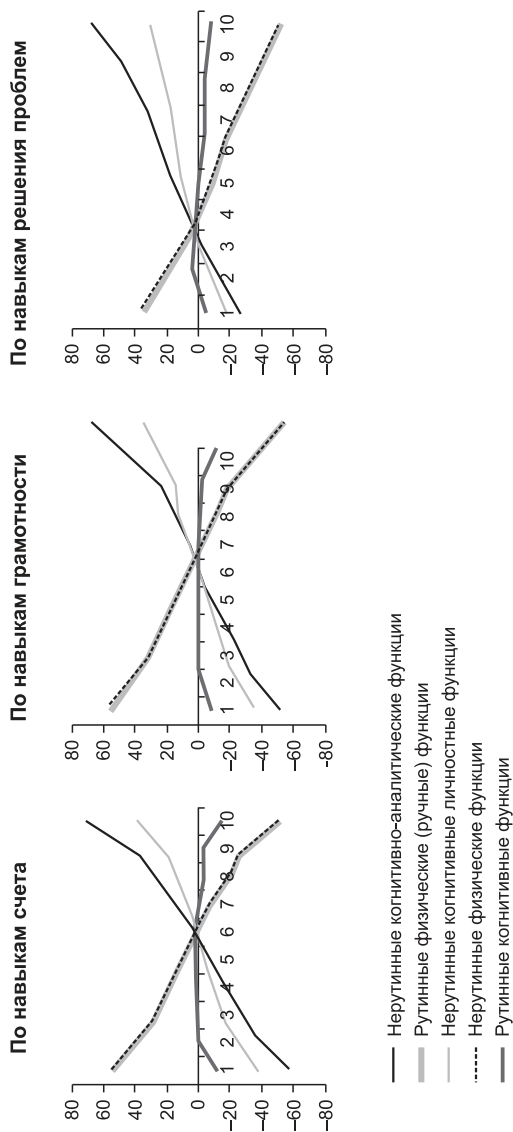


Рис. 13. Взаимосвязь между уровнем навыков работников и характером выполняемых функций

Источник: Hofjizer M., Gortazar L. Op. cit.

нашло отражение и в динамике уровня занятости, который в 1998–2014 годах для работников со средним и высшим образованием в большинстве случаев практически не изменился, но существенно снизился для низкообразованных работников. Это отчасти отражает непропорциональное воздействие кризиса на людей с разным уровнем образования. В ближайшие годы низкоквалифицированных работников ожидают большие трудности.

Поскольку будущее работы зависит от технологических изменений, старения и ряда других факторов, поколения, которые в настоящее время получают образование, могут столкнуться с еще более серьезными проблемами, поскольку обществу, в котором они живут, надо будет повышать производительность для обеспечения экономического роста и поддержания благосостояния. Данные Программы ОЭСР по международной оценке учащихся (PISA) показывают, что в целом новые группы населения, родившиеся в конце 1990-х годов, по-видимому, не приобретают больше навыков, чем рожденные в предыдущее десятилетие. Хотя есть страны (Польша, Португалия), где студенты в последние годы значительно улучшили успеваемость. Другие страны (Финляндия, Нидерланды, Швеция, Словакия) демонстрируют тревожную тенденцию к снижению уровня приобретенных навыков у молодого поколения, что требует от политиков немедленных действий в области образования и социальной политики. Молодежь должна получать надлежащую квалификацию, чтобы в конечном счете происходил рост экономических и социальных показателей.

Различные структуры численности и особенности трудовой деятельности мигрантов в странах ЕС

Помимо повышения уровня образования рабочей силы, еще одним фактором, изменившим структуру предложения навыков на рынке труда в последние десятилетия, стал приток мигрантов во многие страны ЕС. Это был неоднородный и разнообразный процесс, имеющий свои особенности в каждой стране. Так, в странах Центральной и Восточной Европы доля мигрантов невелика и в 2000–2015 годах не росла. Значительно больше мигрантов в странах ЕС-17: от 3,9 % в Финляндии до 19,2 % в Швеции. Люксембург является исключением, поскольку работники иностранного происхождения составляют почти половину местной рабочей силы. Кроме того, во всех странах ЕС-17, за исключением Нидерландов, в этот период наблюдалось уве-

личение доли мигрантов в рабочей силе, во многих случаях довольно значительное. Сегодня тема миграции все чаще является предметом публичного дискурса и политических целей, поэтому крайне важно провести углубленный анализ влияния миграции на рынок труда в последние десятилетия, рассмотрев ее последствия как для коренных жителей, так и для мигрантов.

Социально-демографический профиль иммигрантов сильно варьируется по странам. В целом среди мигрантов преобладают женщины, но и здесь страновые различия велики. Выделяются страны Балтии, Кипр и Польша, где женщины составляют более 57 % мигрантов. Во многих странах ЕС-17 доля женщин среди мигрантов не превышает 53 %. Возрастной профиль мигрантов еще разнообразнее. Здесь страны Балтии снова представляют собой особый случай: в них преобладает пожилое мигрантское население. Среди западноевропейских стран с умеренным или значительным присутствием иммигрантов выделяется Франция с ее пожилым мигрантским населением. Второе место с некоторым отрывом занимает Германия. В Южную Европу и страны Скандинавии (Швеция, Дания, Финляндия) въезжает преимущественно молодежь.

Влияние миграции на местные рынки труда зависит в основном от профессиональных навыков прибывающих работников. В некоторых странах — Хорватии, Италии, Литве, Нидерландах, Кипре — профессиональные профили иммигрантов совпадают с профилями коренных жителей. Однако в целом можно сказать, что иммиграция имеет тенденцию привносить изменения в уровень образования рабочей силы. В таких странах, как Португалия, Ирландия, Дания и Великобритания, наблюдается значительный приток высокообразованных квалифицированных мигрантов. Миграция, по-видимому, в среднем повышает квалификацию работников, поскольку среди иностранной рабочей силы больше высокообразованных людей. Между тем Франция и Германия принимают много трудовых мигрантов с низким уровнем образования. И только в Испании и Португалии непропорционально велико число мигрантов средней квалификации по сравнению с местными жителями, что в основном связано с отсутствием в этих странах сильных образовательных систем.

Влияние миграции на результаты труда в принимающей стране является актуальным вопросом общественных и политических дискуссий в ЕС. Тем не менее исследований на эту тему меньше, чем, например, посвященных влиянию технологических изменений

на результаты труда. Здесь мы кратко изложим выводы, основанные на обзоре литературы по этой проблеме.

Миграция в Европе — многоплановое явление с большими различиями между странами и поэтому заслуживает рассмотрения с точки зрения национальных перспектив. Чтобы лучше понять особенности влияния миграции на занятость и доходы, для обзора были отобраны три страны: Великобритания, Германия и Франция. Выбор определили критерии актуальности, разнообразия и качества проведенных исследований. Эти страны являются крупнейшими в Европе с точки зрения численности населения и размера экономики. Хотя все три страны имеют относительно большую и растущую долю мигрантов в своей рабочей силе, они различаются по сочетанию навыков мигрантов, институтам рынка труда и другим институциональным факторам, влияющим на их конкурентоспособность и гибкость рынка труда и рынка товаров. Кроме того, все три страны находятся в авангарде академических дебатов и политических дискуссий о влиянии миграции на местных работников, хотя (как описано ниже) это не означает, что существует консенсус относительно влияния миграции на результаты трудовой деятельности. Имеющиеся исследования по этой теме для трех стран кратко изложены далее.

Великобритания имеет довольно большую долю мигрантов среди местного населения. Высокообразованных работников среди иммигрантов значительно больше, чем среди коренного населения — 47 против 34 % (2015), и они в основном заняты в секторе услуг с постоянными контрактами в качестве наемных работников. Рынок труда в Великобритании отличается гибкостью, особенно по сравнению с остальной Европой. Это позволяет предположить, что влияние мигрантов на результаты труда зависит от заработка, а не от занятости. И действительно, большинство исследований, посвященных Великобритании, фокусируются на этом возможном эффекте заработной платы. Имеющиеся данные многочисленны, а результаты разнообразны; если и можно сделать какие-либо обобщенные выводы, то они заключаются в том, что, во-первых, любые отмеченные последствия миграции для заработной платы или занятости общей рабочей силы, как правило, невелики и являются (в зависимости от конкретного исследования) либо положительными, либо отрицательными. Во-вторых, если и есть положительный эффект миграции, то этим в основном пользуются местные работники, занимающие более высокие позиции в распределении навыков или заработной платы. В-третьих, и это самое главное, негативные последствия: хотя они остаются относи-

тельно небольшими, страдают в основном (и, возможно, исключительно) менее квалифицированные и сравнительно низкооплачиваемые слои населения (включая мигрантов предыдущих волн). К таким выводам можно прийти на основании обзора, проведенного М. Рут и К. Варгас-Силва (2017)¹.

Франция. Опыт Франции с притоком мигрантов подчеркивает важность институтов рынка труда, поскольку относительно жесткая заработная плата во Франции, по-видимому, подразумевает, что корректировка рынка труда происходит более интенсивно через канал занятости. Во Франции доля иммигрантов в 2015 году достигла 11,7 % населения, но, в отличие от Великобритании, этот показатель существенно смещен в сторону людей с низким уровнем образования. Несмотря на то, что работники с высокой и средней квалификацией увеличили свое присутствие в последние годы и мигранты последних потоков имеют хорошие профессиональные навыки, в абсолютном выражении по-прежнему доминирует сегмент с низким уровнем образования. Кроме того, мигранты во Франции в среднем значительно старше коренного населения. Правда, как и в случае с Великобританией, факты настолько разнообразны, что однозначный вывод сделать трудно. Тем не менее отчетливо выделяются четыре особенности.

Во-первых, в целом эффекты и корректировки через канал занятости являются более значительными из-за жесткости установленной заработной платы. Во-вторых, эти последствия варьируются от умеренно негативных до слабых положительных в зависимости от рассматриваемых временных рамок и предположений, сделанных в ходе исследования. В-третьих, имеются доказательства того, что коренное население с низкой квалификацией широко использует два механизма адаптации к шокам предложения — географическую и профессиональную мобильность. Это помогает объяснить, почему негативные последствия иммиграции в краткосрочной перспективе сводятся к минимуму, а в долгосрочной и вовсе исчезают. В-четвертых, сегментированный характер французского рынка труда между срочными и постоянными контрактами подразумевает, что нижний слой находится в прямой конкуренции с иностранными работниками и поэтому подвержен большей динамике².

¹ *Ruhs M., Vargas-Silva C.* The labour market effects of immigration // Migration Observatory Briefing, University of Oxford. 2017. URL: <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2016/04/Briefing-The-Labour-Market-Effects-of-Immigration.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

² *Le Barbanchon T., Malherbet F.* An anatomy of the French labour market // Employment Working Paper. 2013. № 142. URL: <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/87644> (дата обращения: 15.09.2021).

Германия среди трех стран имеет самый высокий процент мигрантов — 15,3 % (2015). Уже в 1998 году этот показатель существенно превышал 10 %. Средний возраст мигрантов на пять лет выше, чем у местных жителей (48 против 43). Германия, как и Франция, характеризуется высокой степенью защиты занятости по регулярным контрактам, а также строгим регулированием рынка товаров (хотя и более гибким, чем Франция). Обзор фактических данных о влиянии миграции на результаты труда рабочей силы в Германии дает более или менее такие же результаты, как и во Франции, причем занятость, а не заработная плата, является главным каналом, через который происходят изменения предложения рабочей силы. С точки зрения тенденций в области доходов и занятости влияние миграционных потоков на рынок труда в целом невелико и, по-видимому, более важно для местных низкоквалифицированных работников.

Рассмотренные данные не позволяют прийти к однозначному заключению о том, что произошло с местными работниками в результате притока мигрантов в страны ЕС. Результаты настолько разнообразны, что убедительные сравнительные выводы сделать трудно. Представляется очевидным, что некоторые местные работники, особенно малообразованные, имеют общие характеристики с мигрантами и, следовательно, их легче заменить на рынке труда. Именно квалификационные характеристики местных работников в наибольшей степени определяют, выиграют или проиграют они от миграции. Кроме того, определение канала и масштабов воздействия миграции зависит, вероятно, от институтов, деятельность которых направлена прежде всего на элиминирование шоков предложения рабочей силы. Страны с более жесткими институтами рынка труда, по-видимому, скорее отрегулируют приток малообразованных мигрантов через канал занятости, защищающий заработную плату занятых, но сокращающий возможности трудоустройства для тех работников, которые могут быть заменены трудовыми мигрантами.

В целом мы исходим из того, что гибкость в механизмах оплаты труда, индивидуальная географическая и профессиональная мобильность, а также рынки товаров являются важными факторами, которые помогают использовать положительное влияние и смягчить возможные негативные последствия труда мигрантов. Однако даже если общее воздействие миграции будет положительным, конкретные сегменты рабочей силы, скорее всего, столкнутся с негативными последствиями миграции, по крайней мере в краткосрочной перспективе. Это сегменты, подверженные риску замещения в связи со сходными

характеристиками с мигрантами с точки зрения ключевых параметров, таких как образование, навыки, профессия и местоположение. Профиль работников, подверженных риску замещения мигрантами, может также сделать их особенно уязвимыми для негативного воздействия других экономических тенденций, которые изменяют спрос на рабочую силу и квалификацию, таких как технологии и глобализация. Это укрепляет аргументы в пользу выявления групп, которые в наибольшей степени подвержены рискам, и их поддержки посредством целенаправленной политики в области социальной защиты и рынка труда (включая развитие навыков). Кроме того, необходимо хорошо продуманное институциональное регулирование рынка труда и рынка товаров и услуг.

3.5. ДЕКОМПОЗИЦИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В СОДЕРЖАНИИ ЗАДАЧ ПО ФАКТОРАМ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Если в предыдущих параграфах факторы спроса и предложения рассматривались изолированно, то здесь будет более подробно изучено их взаимодействие при формировании содержания задач рабочих мест. Очевидно, что факторы, связанные с предложением, являются частично экзогенными, то есть они напрямую не связаны со спросом на рабочую силу в Европейском союзе. Развитие образования частично обусловлено внутренними требованиями большей демократизации и универсализации возможностей для всех слоев населения, а миграция в европейские страны происходит в значительной мере по причине экономических потрясений за пределами Европы. В то же время учащиеся и их семьи принимают решения о получении образования на основании ожиданий будущего спроса на рабочую силу. Аналогичным образом спрос на навыки объясняется факторами, не связанными непосредственно с изменениями самих навыков (например, технологические изменения) или предложения труда (например, из-за развития образования или притока мигрантов, отличающихся квалификационным профилем от местного населения). Однако высокотехнологичные отрасли не будут развиваться, если работники не владеют в должной мере компьютерными технологиями и не обладают навыками решения проблем.

Чтобы глубже понять связь между изменениями в содержании задач на рабочих местах и возможными обуславливающими их факторами, мы проводим декомпозицию, рассматривая факторы спроса и предложения, в том числе структурные, профессиональные,

образовательные эффекты и взаимодействие между ними. Декомпозиция не подразумевает причинно-следственной связи, тем не менее анализ подчеркивает некоторые аспекты корреляции. В этой декомпозиции структурные эффекты рассматриваются как изменения в отраслевой структуре экономики; профессиональные эффекты — это изменения в структуре профессий и содержании задач в рамках профессии; образовательные эффекты — изменения в уровне образования рабочей силы.

Увеличение числа нерутинных когнитивно-аналитических и межличностных задач в основном связано с межсекторальными и образовательными эффектами. Межсекторальные эффекты включают снижение доли секторов, в которых эти задачи выполняются редко, таких как сельское хозяйство или некоторые отрасли обрабатывающей промышленности, и увеличение доли секторов, в которых эти задачи выполняются часто, например профессиональных услуг. Образовательные эффекты включают повышение уровня образования в форме увеличения доли выпускников высших учебных заведений в общем количестве лиц, выходящих на рынок труда. В подавляющем большинстве стран вклад образовательных эффектов был выше, нежели межсекторальных, а самым сильным он оказался в тех странах, где зафиксирован значительный рост уровня образования в высших учебных заведениях среди более молодых групп населения. Сокращение рутинных когнитивных задач связано с повышением квалификации рабочей силы в большинстве стран, но направление изменений в целом коррелирует со структурными и профессиональными изменениями. Это отмечается в странах Центральной и Восточной Европы, а также Португалии и Греции. В странах, где интенсивность рутинных когнитивных задач заметно снизилась (Великобритания, Италия, Франция, Финляндия, Словения), структурные и профессиональные изменения происходят одновременно с изменениями в образовании.

Снижение интенсивности ручных задач (как рутинных, так и нерутинных) характерно для всех стран ЕС. Оно было наибольшим в Ирландии, странах Балтии и Южной Европы и в основном коррелировало с межсекторальными эффектами (снижение доли занятых в сельском хозяйстве или обрабатывающей промышленности, что привело к росту когнитивных задач), а также с образовательными эффектами (более образованные работники реже заняты ручным трудом). В большинстве стран профессиональный эффект был умеренно положительным. Дальнейшие изменения декомпозиции задач по кон-

кретным секторам показывают корреляцию между возросшим значением сферы услуг (здравоохранение, образование, финансы) и развитием нерутинных специальных (аналитических и межличностных) задач, с одной стороны, и сокращением ручных задач — с другой. В то же время во всех странах смешанная эволюция рутинных когнитивных задач отчасти коррелирует с удельным весом сельского хозяйства, строительства и торговли.

В период с 1998 по 2014 год произошли следующие изменения. Во-первых, наблюдалось снижение доли секторов, в которых реже выполняются нерутинные когнитивные задачи, таких как обрабатывающая промышленность и в меньшей степени сельское хозяйство. Это способствовало относительному росту числа рабочих мест с высоким содержанием нерутинных аналитических и межличностных задач в масштабах всей экономики. Данная тенденция была также связана с ростом секторов, где широко распространены нерутинные когнитивные задачи, таких как здравоохранение, образование, транспорт, хранение и коммуникации, финансовое посредничество, операции с недвижимостью и другие виды предпринимательской деятельности. Во-вторых, валовое перераспределение рабочей силы из сельского хозяйства (сектор с рабочими местами, где когнитивные задачи выполняются редко) было тесно связано прежде всего с изменением содержания рутинных когнитивных задач на рабочих местах в странах Центральной и Восточной Европы. Исключение составила лишь Румыния. В Португалии и Греции эта позитивная, но менее выраженная связь сопровождалась изменениями, произошедшими в секторах услуг, таких как торговля, отели и рестораны. Сокращение числа ручных задач произошло во многих европейских странах, что связано с общим сокращением обрабатывающей промышленности, где рутинных задач традиционно больше, чем нерутинных. Снижение числа нестандартных ручных задач также было связано с развитием услуг транспорта, складирования и связи, где от работников обычно требуется хорошая пространственная ориентация и ловкость рук, а не автоматические движения.

На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы.

1. Одним из важных факторов, определяющих спрос на труд и квалификацию, является технологическое развитие в сочетании с общим экономическим развитием, глобализацией и демографическими тенденциями. Вместо того чтобы просто замещать рабочие места, новые технологии, как правило, переопределяют их таким

образом, чтобы они требовали более высокой квалификации. Глобализация и офшоринг производства могут обеспечить доходы (и создать новые рабочие места) в странах, куда перемещается производство, но они также отнимают рабочие места, особенно у работников с самой низкой заработной платой. Старение населения, которое давно стало реальностью в Европе, помимо давления на системы социального обеспечения, может повлиять на рынок труда за счет роста потребности в повышении производительности (в частности, для решения проблемы нехватки рабочей силы), а также в результате изменения спроса на товары и услуги, которые могли бы, например, увеличить спрос на рабочие места в сфере здравоохранения и услуг по уходу.

2. Устойчивыми тенденциями в последние два десятилетия стал переход от рутинных физических действий к нерутинным (физическим или межличностным). Прежде всего это относится к работникам с высоким уровнем образования. За исключением некоторых стран, в ЕС сокращаются профессии, где распространены физические ручные или когнитивные задачи.

3. В течение нескольких десятилетий неуклонно растет спрос на высококвалифицированных работников, способных заниматься нерутинной когнитивной деятельностью, включающей как профессиональные, так и технические функции, дополняющие ИКТ и автоматизацию. Наиболее распространенной тенденцией в отношении содержания задач является, по сути, *дерутинизация*, которая означает увеличение спроса на рабочие места с высокой заработной платой и снижение спроса на рабочие места средней квалификации. Все страны ЕС переживают этот сдвиг. *Поляризация* рабочих мест — тенденция, отмечаемая в странах с развитой экономикой, таких как США, где сокращается спрос на работников средней квалификации и растет спрос на высоко- и низкоквалифицированных работников. В Европе этот феномен не столь распространен. Причины трудно идентифицировать эмпирическим путем. Они могут заключаться в экономической структуре, уровне квалификации рабочей силы и воздействии институтов, поощряющих или препятствующих интеграции низкоквалифицированных работников на рынке труда. В целом нельзя не признать, что по всему ЕС доля работников на местах с высокой интенсивностью нестандартных когнитивных навыков увеличилась, в то время как доля работников на местах с высокой интенсивностью ручного труда снизилась.

4. Что касается предложения навыков на рынке труда, то считается, что значительный рост уровня образования рабочей силы сыграл важную роль в изменении содержания рабочих мест. С 1970-х годов многие страны ЕС трансформировали свои системы образования, расширив доступ к университетам. Это привело к значительному увеличению доли работников с высшим образованием (с 20 до 30 % в 2000–2015 г.). В дополнение к факторам, связанным со спросом, это увеличение доли выпускников университетов среди работников положительно коррелирует с ростом числа нестандартных когнитивных задач (аналитических и межличностных), а также с сокращением рутинных когнитивных и ручных задач. В ходе исследования профессиональных заданий по возрастным группам выявлено, что для всех стран ЕС действует закономерность: чем больше доля работников с высшим образованием в когорте, тем выше интенсивность нестандартных когнитивных задач среди рабочих мест, которые занимают эти работники.

5. Во всех странах ЕС гибкие формы занятости, такие как временные контракты, распространены преимущественно среди работников с более низким уровнем образования. Многие временно занятые выбирают эту форму из-за гибкости рабочего графика, которым она сопровождается, но при этом, как правило, снижается квалификация рабочей силы и возрастает риск увеличения неравенства между регионами и группами населения (например, между работниками разного возраста, с разным уровнем образования и навыками).

6. Миграция сложным образом влияет на результаты на рынке труда. Обзор проведенных исследований не выявил последовательной модели воздействия мигрантов на экономику той страны, в которую они приезжают работать. Общий вывод заключается в том, что воздействие труда мигрантов на экономику и результаты работы в целом относительно невелико и может быть как положительным, так и отрицательным. Однако местная рабочая сила с профилем квалификации, аналогичным профилю мигрантов, по-видимому, уязвима с точки зрения потенциального замещения. Степень эффекта замещения, а также его характер (снижает ли он занятость или доходы), по-видимому, зависят от жесткости и структуры институтов рынка труда, а также от географической и профессиональной мобильности местной рабочей силы.

Глава 4

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА В ЕС

4.1. ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Цифровизация экономики — стремительный и многоаспектный процесс, имеющий разнообразные формы проявления и на рынке труда. Помимо влияния на спрос и предложение, цифровизация также сказывается на институтах рынка труда, определяя, как работники и работодатели находят друг друга и какие отношения между ними формируются. Цифровая трансформация также оказывает значительное влияние на социальные риски для участников рынка труда, включая работодателей, наемных работников, самозанятых и других участников, и предопределяет масштабные последствия для систем социальной защиты. Наконец, цифровая трансформация изменяет принципы распределения выгод между работниками.

Прежде всего важно определить, что понимается под цифровой трансформацией. В экономической литературе используются разные понятия: «оцифровка», «цифровые технологии», «цифровизация», «цифровая трансформация». *Оцифровка данных* — это преобразование аналогового сигнала, передающего информацию, в двоичные биты; *цифровые технологии* — это электронные инструменты, системы, устройства и ресурсы, которые генерируют, хранят, обрабатывают, обменивают или используют цифровые данные; *цифровизация* — применение или расширение использования цифровых технологий организацией, отраслью или страной; *цифровая трансформация*, основанная на постоянном развитии процессов сбора и обработки данных, представляет собой повсеместное внедрение цифровых технологий в процессы производства и потребления¹.

Цифровые технологии считаются технологиями общего назначения GPTS. Они характеризуются большим потенциалом для тех-

¹ OECD Oslo Manual guidelines for collecting, reporting and using data on innovation. 4th ed. // OECD Publishing. P., 2018. P. 258. URL: <http://www.oecd.org/science/oslo-manual-2018-9789264304604-en.htm> (дата обращения: 15.09.2021) ; Braesemann F., Lehdonvirta V., Kässi O. ICTs and the Urban-Rural Divide: Can Online Labour Platforms Bridge the Gap? // SSRN Electronic Journal. 2018. URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3271972> 12 (дата обращения: 15.09.2021).

нических улучшений и высокой распространенностью, в частности, предполагают использование большого количества приложений. Благодаря потенциалу технологий цифровая трансформация является повсеместной и оказывает значительное влияние на рынок труда. Существует множество способов описания происходящей цифровой трансформации и ее последствий. Широко обсуждается вопрос о сроках цифровой трансформации по сравнению с предыдущими периодами технического прогресса (рис. 14).

Будущее технического прогресса неразрывно связано с четвертой промышленной революцией и построением экономики искусственно-го интеллекта, которая предположительно к 2050 году станет реальностью в полной мере. В данном контексте можно говорить не только об этапах научно-технического прогресса, но и о широких каналах его влияния на работников, бизнес в целом, социальные реалии — рынки, институты, экосистему¹.

Что касается спроса на труд, то многие виды деятельности рутинного характера со временем могут быть заменены компьютерными технологиями. В результате автоматизации эти рабочие места постепенно перестанут существовать. Примерами таких рабочих мест являются операторы станков на сборочных линиях автомобилей или офисные клерки. Но цифровизация пока не может привести к автоматизации всех действий, которые в настоящее время выполняются на рабочих местах. Они упрощают процесс решения работниками прежних задач и создают много новых. Примерами рабочих мест, появившихся в результате цифровизации, являются компьютерные инженеры и другие рабочие места STEM; рабочие места «на последней миле», такие как механизаторы или погрузчики; новые рабочие места (например, личные тренеры), обусловленные ростом благосостояния вследствие цифровизации².

¹ Как отмечает К. Шваб, «четвертая промышленная революция создает проблемы в основном на стороне предложения, в мире труда и производства» (см.: *Шваб К.* Четвертая промышленная революция. М.: Эксмо, 2016. С. 15). Н. Дэвис и К. Шваб указывают, что четвертая промышленная революция может существенно усилить социальное неравенство и создать значительно большие проблемы в сфере трудоустройства по сравнению с предыдущими (см.: *Дэвис Н., Шваб К.* Технологии четвертой промышленной революции. М.: Эксмо, 2018).

² *Goos M., Manning A., Salomons A.* Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring // *American Economic Review*. 2014. P. 2509–2526. URL: <https://personal.lse.ac.uk/manning/work/ExplainingJobPolarization.pdf> (дата обращения: 15.09.2021); *Autor D., Salomons A.* New Frontiers: The Evolving Content and Geography of New Work in the 20th Century. URL: <file:///C:/Users/1/Downloads/Autor-Salomons-NewFrontiers.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

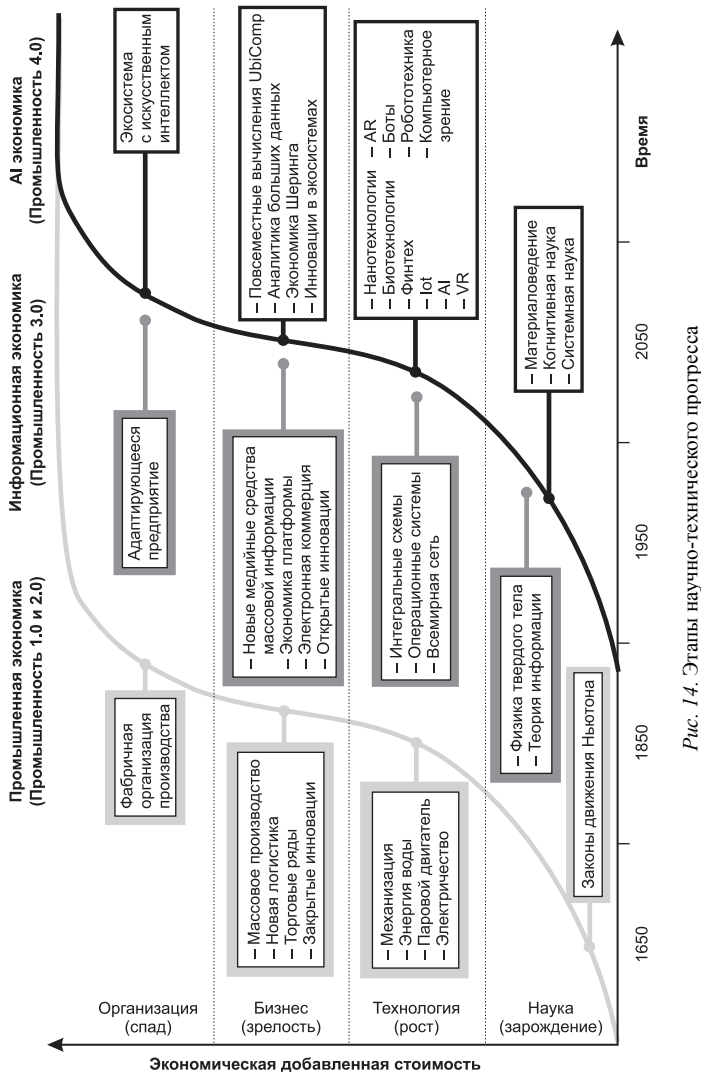


Рис. 14. Этапы научно-технического прогресса

Источник: Gabriel M., Thyssen M. The impact of digital transformation on EU labor markets // European Commission. 2019. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets> (дата обращения: 15.09.2021).

Помимо преобразования спроса на рабочую силу, цифровизация также с помощью различных механизмов влияет на предложение навыков работников. Одним из этих механизмов является внедрение новых технологий и ресурсов онлайн-обучения, таких как массовые открытые онлайн-курсы (MOOCs), учебные программы открытого университета, интерактивные электронные книги и неофициальные учебные видеоролики и материалы. Эти технологии и ресурсы внедряются как традиционными субъектами образования — университетами и профессиональные школами, так и новыми компаниями (EdTech — Education Technology), стремящимися модернизировать образование, а также отдельными практиками и сообществами.

Цифровизация также влияет на предложение рабочей силы за счет внедрения новых посреднических технологий (платформ), которые снижают барьеры для выхода на рынок труда и таким образом привлекают туда больше людей¹. Например, многие студенты используют приложения «gig economy» для поиска работы в режиме неполного дня, в то время как некоторые пенсионеры, люди, имеющие проблемы со здоровьем либо загруженные работой по дому, используют «crowded work» или онлайн-платформы занятости, чтобы иногда работать на дому с помощью Интернета. Предложение рабочей силы также расширяется географически. С помощью онлайн-платформ занятости, например, западноевропейские высокотехнологичные компании заказывают работу квалифицированным программистам из стран Восточной Европы, сельские жители виртуально «мигрируют» в городскую местность² и т. п.

Цифровизация влияет не только на спрос и предложение, но и на институты рынка труда, которые определяют, как работники и работодатели находят друг друга, а также отношения они формируют. Исследования показывают, что использование Интернета удешевляет процедуру найма и поиска работы³. Цифровизация также оказывает некоторое положительное влияние на заработную плату и способ-

¹ Littlejohn A., Margaryan A. Technology-enhanced professional learning: Processes, practices and tools. L.: Routledge, 2014.

² Davies C., Eynon R. Education and Technology. L., 2015. URL: <https://www.researchgate.net/publication/303938954> (дата обращения: 15.09.2021); Barnes S., Green A., Hoyos M. de. Crowdsourcing and work: individual factors and circumstances influencing employability // New Technology, Work and Employment. 2015. P. 16–31. URL: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12043> (дата обращения: 15.09.2021); Braesemann F., Lehdonvirta V., Kässi O. Op. cit.

³ Freeman B. The Labour Market in the New Information Economy, Oxford Review of Economic Policy // JSTOR. 2002. Vol. 18, № 3. P. 288–305. URL: www.jstor.org/stable/23606589 (дата обращения: 15.09.2021).

ствует снижению структурной безработицы. К тому же исследования обнаружили вклад цифровизации в процесс повышения мобильности рабочей силы в плане перехода от одного работодателя к другому¹. В последнее время социальные медиасервисы, такие как LinkedIn, стали для работников некоторых профессий средством продвижения себя потенциальным работодателям за пределами местных рынков. При опросе почти треть европейских фрилансеров заявили, что нашли работу через медиaplatformы².

Цифровые технологии также связаны с развитием новых форм занятости. В частности, они позволили работодателям экономно распределять некоторые рабочие места по отдельным задачам с помощью платформ gig. Оценка цифровых навыков и схемы микросертификации дополняют и создают некоторую конкуренцию государственному регулированию квалификации, чего раньше не было. Эти изменения в институциональной структуре рынков труда в связи с цифровизацией, вероятно, будут способствовать повышению эффективности интеграции рынков по всей Европе и сокращению структурной безработицы. Но в некоторых случаях они снизят качество рабочих мест и повысят непредсказуемость развития ситуации для работников, а также их уязвимость перед социальными рисками. Эти изменения затрудняют создание коллективного представительства работников, хотя технология позволяет создавать новые формы социальной организации. Вдобавок частные цифровые посредники становятся важными игроками в функционировании европейских рынков труда, что имеет последствия для государственных политиков³.

¹ *Bagues M. F., Labini M. S.* Do Online Labor Market Intermediaries Matter? // Studies of Labor Market Intermediation. Chicago : Univ. of Chicago Press, 2009. P. 127–154. URL: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c3581/c3581.pdf> (дата обращения: 15.09.2021) ; *Stevenson B.* The Internet and Job Search. NBER. 2008, mar. URL: <https://www.nber.org/papers/w13886.pdf> ; *Kuhn P., Skuterud M.* Internet Job Search and Unemployment Durations // American Economic Review. 2004. Vol. 94, № 1. P. 218–232.

² *Meil P., Kirov V.* Policy Implications of Virtual Work. L. : Palgrave Macmillan ed., 2017 ; EFIP. Freelancing in Europe. URL: <https://web-assets.bcg.com/77/62/07a1c84f4be6b671ca10ec16f6f1/malt-bcg-freelancing-in-europe-2021.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

³ *Kássi O., Lehdonvirta V.* Do digital skill certificates help new workers enter the market? Evidence from an online labour platform // OECD Social Employment and Migration Working Papers. 2019. № 225. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/do-digital-skill-certificates-help-new-workers-enter-the-market_3388385e-en (дата обращения: 15.09.2021) ; *Wood A. J.* Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy // Work, Employment and Society. 2018. Vol. 33, № 1. P. 56–75. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0950017018785616> (дата обращения: 15.09.2021) ; *Wood, A. J., Lehdonvirta V., Graham M.* Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and

Цифровизация также имеет значительные последствия для систем социальной защиты. Условия труда в Европе становятся все более разнообразными, но системы социальной защиты по-прежнему в значительной степени ориентированы на стандартную занятость в режиме полного рабочего дня. В общем, по трудовому законодательству работодатель финансирует такие льготы, как оплата больничных, отпускных, пенсий, и отпуск по уходу за ребенком для всех, кто работает по постоянному контракту, но это не распространяется на других работников, которые часто получают мало или вообще не получают никаких льгот, не говоря уже о консультациях по финансовым вопросам.

Женщины, вероятно, будут в большей мере затронуты переменами, поскольку они часто заняты в рамках нестандартных форм. Между тем по мере того, как все больше людей работают в пожилом возрасте, растет риск потери трудоспособности из-за проблем со здоровьем. Вызванные цифровизацией сбои в сфере обеспечения занятости, условиях и способах работы также, вероятно, увеличат стресс и психические проблемы, что еще больше повысит риски для работников. Для правительств же уязвимые граждане означают более высокий спрос на социальное обеспечение, в том числе в пожилом возрасте, а также более низкие налоговые отчисления. Все это происходит в то время, когда государственные ресурсы уже дефицитны и, вероятно, будут еще дефицитнее в связи с таким фактором, как старение населения. Поэтому следует задаться вопросом: подходят ли нынешние довольно хрупкие системы социальной защиты для покрытия финансовых потрясений в будущем? Или в цифровую эпоху их все же следует переосмыслить?

В результате цифровизации также происходят изменения в процессе распределения доходов. Повышается ценность персональных данных, они становятся предметом бартерного обмена. В крупных компаниях распространена практика, когда работники предоставляют персональные данные, но не получают за это должной компенсации. Предоставление данных не является работой или использованием квалификации, за что положено вознаграждение в форме заработной платы или премии. Внутри фирм разработка и анализ данных, основанных на навыках управления данными и связанных с накоплением данных, рассматриваются (и оцениваются) как нематериальные

активы или капитал, основанный на знаниях, наряду с инвестициями фирм в такие статьи, как исследования и разработки (НИОКР), обучение, инжиниринг и дизайн, права интеллектуальной собственности (ПИС), маркетинг и брендинг, программное обеспечение. Инновационная деятельность в фирмах в настоящее время связана не только с НИОКР, но и с накоплением инновационного потенциала, обусловленного цифровыми технологиями и анализом данных. В качестве примера можно рассмотреть искусственный интеллект (Artificial Intelligence — AI). Данные работников все больше подпитывают алгоритмы искусственного интеллекта (ИИ), которые вносят вклад в нематериальный капитал фирм (например, позволяя создавать новые модели бизнеса) и повышают их производительность и прибыльность. В определенной мере ИИ заменяет некоторые задачи, выполняемые работниками, с помощью алгоритмов машинного обучения, которые подпитываются одними и теми же данными работников внутри фирмы. Работники и потребители безвозмездно вносят свой вклад в процесс приращения запаса нематериального капитала, который в какой-то момент заменит их ручной или интеллектуальный труд¹.

Другой пример касается данных о работниках и потребителях. Здесь фактически происходит бартерный обмен. Потребители предоставляют свои персональные данные и бесплатно пользуются базами данных. Этот процесс способствовал существенному увеличению нематериальных активов многих компаний и долгое время не регулировался, пока не был принят соответствующий законодательный акт (European General Data Protection Regulation — GDPR). В то время как новые правила должны предоставить субъектам права выбора данных, которые они публикуют, академическая и политическая дискуссия еще не выработала четкой позиции по поводу создания и присвоения ценностей на основе распределения прав собственности на персональные данные².

¹ Should We Treat Data as Labor? Moving Beyond “Free” / I. Ibarra [et al.] // American Economic Association Papers & Proceedings. 2018. Vol. 1, № 1. P. 1–5. URL: <https://ssrn.com/abstract=3093683>.

² Savona M. The EU General Data Protection Regulation, adopted in April 2016 and enforceable starting on 25 May 2018, has superseded the 1995 European Data Protection Directive 26 // EUR-lex : [сайт]. 2018. URL: <https://eur-lex.europa.eu/content/news/general-data-protection-regulation-GDPR-applies-from-25-May-2018.html> (дата обращения: 15.09.2021) ; The Effect of R&D Growth on Employment and Self-Employment in Local Labour Markets / T. Ciarli [et al.] // SPRU Working Paper Series. SPRU, Science Policy Research Unit, University of Sussex Business School. 2018. URL: http://www.isigrowth.eu/wp-content/uploads/2018/06/working_paper_2018_32.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

В связи с цифровизацией быстро происходят изменения, влияющие на характер, качество и производительность труда. Перед европейскими лидерами стоит задача использовать эти достижения для содействия экономическому росту и повышению уровня занятости, обеспечивая при этом достойные условия труда, социальную защиту и равные возможности для всех. Поэтому Европейская комиссия создала группу экспертов высокого уровня (HLG) для исследования влияния цифровой трансформации на трудовые процессы. Ключевыми являются вопросы об условиях, которые необходимо установить, чтобы они были комфортными, ориентированными на человека и выражали ответственные политические решения. Европейская комиссия уже предложила ряд стратегических мер, таких как стратегия Единого цифрового рынка и Европейский столб социальных прав, призванных решить двойную задачу повышения конкурентоспособности Европы и повышения социальных стандартов на всем континенте, в том числе в области цифровой экономики. Тем не менее требуются свежие мысли и смелые идеи. Задача разработки таких идей была возложена на HLG. Некоторые идеи будут рассмотрены далее.

4.2. НЕКОТОРЫЕ ЗНАЧИМЫЕ ФАКТЫ

Влияние цифровой трансформации на рабочие места — вопрос, находящийся на переднем крае научной мысли и политических дискуссий во всем мире. Следует признать, что некоторые дискуссии по этому вопросу основывались на сомнительных концептуальных и методологических предположениях, которые иногда вызывали тревогу и панику. Важно, чтобы дебаты о влиянии цифровой трансформации на рабочие места основывались на фактах и были строго привязаны к реалистичному, а не чрезмерно пессимистичному взгляду на последствия инноваций и цифровизации.

Популярные опасения по поводу того, что новые технологии во все большем числе профессий могут сделать труд работников ненужным, недавно были подкреплены исследованиями, в которых утверждается, что до половины рабочих мест в США могут быть автоматизированы в течение следующих двух десятилетий. В частности, К. Б. Фрей и М. А. Осборн утверждают, что 47 % американских рабочих находятся в зоне риска, а это означает, что типичные задачи этих рабочих мест, скорее всего, могут выполняться новыми маши-

нами¹. Однако, как показали М. Арнтц с соавторами, такие исследования на уровне рабочих мест сильно переоценивают потенциал автоматизации, поскольку они игнорируют тот факт, что работники уже адаптируют свои задачи на рабочих местах к новым технологиям. Они показывают, что доля таких американских рабочих снижается всего на 9 % с учетом вариативности задач в рамках различных профессий. Это подтверждается исследованиями по другим странам, которые дают аналогичные результаты (Австрия и Германия — 12 %, Корея — 6 %)².

Процессы автоматизации не всегда приводят к потере рабочих мест. Уровень занятости зависит от различных макроэкономических факторов и их комбинации. В некоторых исследованиях предпринимались попытки установить взаимосвязь между уровнем цифровизации и уровнем занятости³. Эти исследования затрагивают различные сектора. Одни фокусируются на специфических аспектах (роботизация), другие подходят к процессам автоматизации и цифровизации более широко. Но общий вывод заключается в том, что цифровизация скорее позитивно влияет на процесс создания рабочих мест.

Создание рабочих мест обусловлено изменением как спроса на труд, так и предложения труда. Значительную роль играют институты рынка труда. Наиболее важный канал создания рабочих мест стал следствием мультипликативного эффекта, то есть появления новых задач в определенных отраслях и комплементарности функций отдельных работников. В долгосрочной перспективе спрос на труд зависит от положения дел в экономике. Очевидные задачи экономической политики — снижение неравенства в распределении доходов, компенсация потери рабочих мест и поддержка инноваций. Именно от решения данных задач в конкретной стране зависит спрос на рабочую силу.

¹ Frey C. B., Osborne M. A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? 2013. 17 sept. URL: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

² Arntz M., Gregory T., Zierahn U. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 2016. № 189. URL: file:///C:/Users/1/Downloads/Arntz_Gregory_Zierahn_2016.pdf (дата обращения: 15.09.2021); Nedelkoska L., Quintini G. Automation, skills use and training // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 2018. № 202. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training_2e2f4eea-en (дата обращения: 15.09.2021).

³ Eurofound. European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society // Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2017. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/eqls-flagship/chapter-9/> (дата обращения: 15.09.2021).

Цифровизация также приводит к значительным изменениям структуры спроса на труд, так что в научной литературе используется понятие *поляризация* труда. Речь идет о сокращении спроса на труд средней квалификации, который можно заменить путем автоматизации. При этом возрастает спрос на специалистов высокой квалификации (программисты и др.) и низкой (охрана, клининг), которые не могут быть в полной мере заменены техническими устройствами. Цифровизация также связана с увеличением числа новых и нестандартных форм занятости. В частности, начиная с 2002 года случаи временной занятости и работы в режиме неполного рабочего дня в странах ЕС увеличились с 12,5 до 15,8 %. За тот же период в некоторых странах, таких как Нидерланды и Великобритания¹, значительно возросла самозанятость. Согласно результатам обследования, организованного Европейской комиссией, в 14 странах ЕС работа, найденная на онлайн-платформе, также распространяется все больше и в настоящее время является основным источником дохода для 2 % взрослых. Такие виды деятельности охватывают транспорт, доставку, уход за больными и прочую работу, которую можно найти с помощью приложений *gig economy*, а также разработку программного обеспечения, перевод, ввод данных и другую интеллектуальную работу, выполняемую удаленно через онлайн-платформы. Хотя в абсолютном выражении европейские работодатели не очень активно нанимают сотрудников на онлайн-платформах *labour*, использование таких платформ в странах ЕС растет быстрее, чем в среднем по миру².

В то же время в Европейском союзе доля людей со стандартными формами занятости в 2002–2018 годах оставалась примерно на уровне 40 %. Таким образом, распространение нестандартных форм занятости, по-видимому, произошло не за счет стандартных, а скорее за счет сокращения безработицы и бездеятельности некоторой части населения. Правда, по странам ситуация значительно различается.

Многие возможные факторы могут способствовать увеличению разнообразия в организации работы. Факторы фирмы или «со стороны спроса» включают в себя тот факт, что цифровизация позволяет фирмам легче передавать рабочие места на аутсорсинг благодаря лучшему виртуальному сотрудничеству, стандартизации рабочих

¹ Rhein T., Walwei U. Forms of Employment in European Comparison // IAB Forum : [сайт]. 2018. URL: <https://www.iab-forum.de/en/forms-of-employment-in-european-comparison/?pdf=7729> (дата обращения: 15.09.2021).

² Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey / A. Pesole [et al.] // Joint Research Centre Technical Reports. 2018. URL: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157> (дата обращения: 15.09.2021).

задач, усиленному мониторингу и распространению информации о репутации работников. Более того, развитие рынков нестандартной занятости все чаще означает, что фирмы могут получать прибыль от эффективности и добиться экономии затрат за счет привлечения специализированных работников для непрофильных видов деятельности (таких как услуги по уборке помещений, кейтеринг, информационные технологии, бухгалтерские и юридические услуги), а не заниматься всем этим самостоятельно. В то же время увеличение дифференциации заработной платы на рабочем месте в сочетании с нормами справедливости и моральными соображениями дает фирмам дополнительный стимул для отказа от низкооплачиваемых работников и разделения высокооплачиваемых и низкооплачиваемых работников по разным формам организации трудовых отношений.

Факторы, связанные с работниками и «со стороны предложения», включают изменения в составе рабочей силы. Выделяются группы, стремящиеся к альтернативным вариантам занятости и к некоторой гибкости на рабочем месте. Например, альтернативная работа чаще встречается среди пожилых работников и более высокообразованных сотрудников. В целом рабочая сила со временем стала старше и повысила уровень образования. Возросшая озабоченность по поводу баланса между работой и личной жизнью, возможно, также способствовала появлению этой тенденции. Благодаря цифровым услугам, таким как электронная торговля и онлайн-платформы для трудоустройства, барьеры на пути продвижения товаров и услуг на международные рынки сегодня значительно снизились, что открывает квалифицированным специалистам новые возможности для создания микро-бизнесов.

Другими словами, увеличение числа нестандартных и новых форм работы, вероятно, частично объясняется как факторами «толчка», так и факторами «притяжения». В недавнем опросе европейских фрилансеров 77 % респондентов заявили, что они сами выбрали эту форму занятости (43 % нашли работу через онлайн-платформы). Другие обращаются к нетипичной работе, чтобы справиться с нестабильностью и отказаться от стандартной занятости. Например, самозанятость в Великобритании во многих исследованиях обозначается как «скрытая безработица», поскольку явная безработица частично заменяется формами самозанятости или контрактами на «нулевые часы», приносящими недостаточный и непредсказуемый доход. Поэтому новые формы работы, открывшиеся в результате цифровизации, предполагают как победы, так и поражения, что приведет к углублению

поляризации рынка труда, если не будут приняты надлежащие политические меры.

В то время как для некоторых слоев общества цифровизация является отличным средством улучшения баланса между работой и личной жизнью, для других она создает повышенную турбулентность и давление, что может отразиться на их психическом здоровье. Сочетание факторов также усложняет задачу для отдельных лиц избегать физических и психических состояний, усугубляемых работой, и впоследствии управлять ими. Это включает в себя более продолжительную трудовую жизнь: в ЕС средний возраст выхода на пенсию среди мужчин в настоящее время составляет 64,28 года, увеличившись по сравнению с 2009 годом (62,57 года).

Кроме того, финансовая ответственность была переложена на индивидуальные пенсионные системы, которые в настоящее время доминируют во всех странах ЕС. Распространение нестандартной занятости также сыграло свою роль и способствовало снижению доступа к программам здравоохранения и оздоровления, финансируемым работодателями. В среднем по ОЭСР в настоящее время 16 % всех работников являются самозанятыми, а 13 % всех наемных работников работают по временным трудовым контрактам.

Проблемы психического и физического здоровья часто коррелируют с особым воздействием на диету и поведенческие проблемы, которые, как правило, более эффективно решаются на ранних этапах. Каждый шестой работающий гражданин ЕС (84 млн чел.) в той или иной форме испытывает проблемы с психическим здоровьем, каждый пятый в возрасте 15 лет и старше сообщает об употреблении большого количества алкоголя не реже одного раза в неделю. Все более серьезной проблемой становятся эндокринные патологии: почти 10 % населения страдают сахарным диабетом второго типа, а 53,1 % взрослых по всему ЕС страдают от избыточного веса и ожирения.

Становится все более очевидным, что психическое здоровье и стресс на работе сопряжены со значительными экономическими издержками. Оценки комиссии журнала «Ланцет» в Великобритании показывают, что при сохранении нынешних тенденций в период с 2010 по 2030 год проблемы психического здоровья обойдутся мировой экономике в 16 трлн долларов США. Исследования ОЭСР показывают, что текущие ежегодные расходы еврозоны составляют около 600 млрд евро, из которых значительная часть идет на здравоохранение (190 млрд евро, или около 1,3 % ВВП) и программы социального обеспечения (170 млрд евро, или 1,2 %). Подводя итог, можно

сказать, что стрессы, вызванные неопределенностью занятости и изменениями технологического характера, вероятно, окажут более сильное воздействие на уже находящиеся в неблагоприятном положении группы работников. В 2015 году Европейская комиссия признала растущий масштаб их влияния на психическое здоровье и уделила приоритетное внимание политическим рекомендациям, направленным на помощь в борьбе с этой проблемой, в частности путем обеспечения справедливого доступа всех граждан к разным видам помощи.

Цифровые технологии в основном ориентированы на квалификацию, что приводит к росту относительного спроса на высококвалифицированных работников. Поскольку здесь растущий спрос не сопровождается быстрым увеличением соответствующего предложения, надбавка к заработной плате высококвалифицированных работников по сравнению с низкоквалифицированными и, следовательно, дифференциация в заработной плате увеличивается¹.

Во многих развитых экономиках, включая европейские страны, процесс поляризации рабочих мест способствовал росту неравенства. Совсем недавно в научной литературе обозначился интерес к исследованию эволюции доли труда (доходов наемных работников) в ВВП. В то время как примерно до 1980 года доля труда во многих странах с развитой экономикой была стабильной, в дальнейшем она начала снижаться, что привело к увеличению неравенства в доходах². Однако и в данном контексте присутствует значительная межстрановая дифференциация. Различия заключаются в том, что в ряде стран политика государства и институты смягчают негативное влияние цифровизации на рынок труда. Мощные профсоюзы, высокие налоги на заработную плату, высокая минимальная зарплата и высокий уровень пособий по безработице — все эти факторы ограничивают структуру заработной платы и могут препятствовать росту низкооплачиваемого сектора. Между тем доля работников с низкой заработной платой росла быстрее там, где эта категория относительно не защищена от давления рынка (например, в Великобритании), и не так сильно — в странах с более жестким и регламентированным распределением заработной платы, таких как Германия, Испания или Швейцария.

¹ *Acemoglu D., Autor D.* Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings // Handbook of labor economics. 2011. Vol. 4. P. 1043–1171. URL: <https://economics.mit.edu/files/7006> (дата обращения: 15.09.2021).

² *Fernández-Macias E., Hurlley J.* Routine-biased technical change and job polarization in Europe // Socio-Economic Review. 2016. Vol. 15, № 3. URL: file:///C:/Users/%D0%94%D0%9E%D0%9C/Downloads/Routine-biased_technical_change_and_job.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

На рис. 15 представлены основные аспекты, отражающие влияние цифровой трансформации на рынки труда ЕС. Изначально представлены обусловленные цифровой трансформацией общие взаимосвязанные тенденции, такие как цифровизация, глобализация, растущее разнообразие условий труда и старение рабочей силы. Затем демонстрируются «последствия» этих тенденций для рынков труда. Далее показано, как эти тенденции и их последствия для рынков труда создают ряд «проблем» для руководящих органов. На уровне отдельных работников эти проблемы в основном связаны с навыками, необходимыми для сохранения трудоспособности людей в будущем.

На уровне предприятий и трудовых отношений задача состоит в том, чтобы организовать достойную работу путем создания высококачественных рабочих мест, обеспечения благополучия работников и достижения здорового баланса между работой и личной жизнью. Наконец, на самом общем уровне рынков и их институтов задача состоит в том, чтобы построить более инклюзивное общество путем предотвращения экономической и социальной поляризации на рынках труда. На рис. 15 отражено, как тенденции, их последствия для рынков труда и проблемы, которые они создают для руководящих органов, могут привести к конкретным «стратегиям».

Конкретные рекомендации по политике, приведенные на рис. 15, будут дополнительно рассмотрены в п. 4.3.

4.3. ВОЗМОЖНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Цифровая трансформация быстро меняет спрос на навыки и компетенции работников. Таким образом, цифровая трансформация порождает дефицит навыков и компетенций, требующий инвестиций в обучение сотрудников. В свете этих проблем все заинтересованные стороны, включая CEDEFOP, Европейскую комиссию, ОЭСР и страны — члены ЕС, сфокусировались на том, как добиться лучшего баланса спроса и предложения на профессиональные навыки. При этом особое внимание уделяется следующим вопросам:

- изучение процедур, с помощью которых страны собирают и используют информацию о потребностях в профессиональных навыках;
- выявление возможности проведения экономически эффективной политики в области профессиональной подготовки и регулирования рынка труда с целью решения проблемы дефицита необходимых профессиональных навыков;

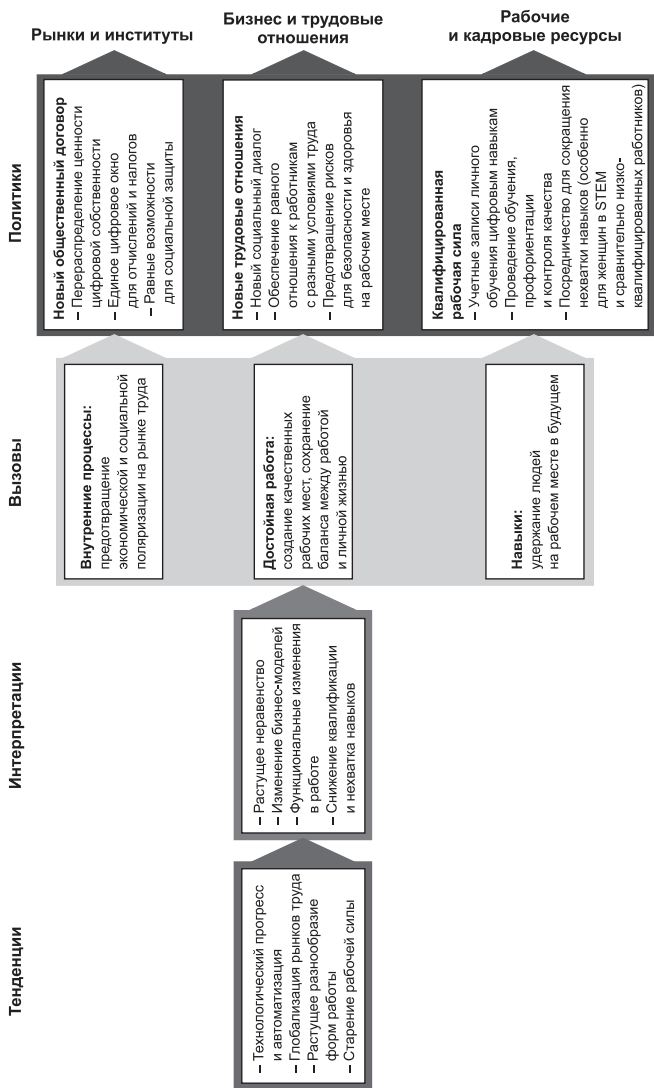


Рис. 15. Особенности воздействия цифровой трансформации на рынок труда стран ЕС

Источник: Gabriel M., Thyssen M. The impact of digital transformation on EU labor markets // European Commission. 2019. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets> (дата обращения: 15.09.2021).

— выявление стимулов участников образовательного процесса (преподавателей и обучающихся) для реагирования на новые потребности рынка труда;

— создание базы данных потребностей в навыках рабочей силы¹.

Несмотря на то что в настоящее время большое внимание уделяется сбору данных для выявления дефицита профессиональных навыков, оценкам различных вариантов пробелов в навыках, а также анализу существующей политики в области профессиональной подготовки, остается несколько важных проблем. В частности, как мы определяем «навыки» в цифровой экономике. Одно из определений вытекает из формального образования, которое работник получил до выхода на рынок труда. Учитывая это определение квалификации, можно подумать о том, как технический прогресс изменил спрос на работников с высоким уровнем образования. Однако более адекватная точка зрения состояла бы в том, что цифровизация меняет спрос на задачи, которые работники выполняют на рабочем месте, потому что некоторые задачи могут быть автоматизированы, в то время как другие — нет. Следовательно, цифровизация изменит спрос на работников с различным уровнем формального образования только косвенно через изменение требований к заданиям на рабочих местах. Такое расхождение между уровнем формального образования работников и их компетенциями ставит вопрос о том, как определить навыки, когда речь идет о влиянии цифровой трансформации на рынки труда. Отчасти из-за этого расхождения было разработано множество различных классификаций навыков (например, время обучения в школе, профессиональный или отраслевой опыт, задачи, выполняемые в профессии, мягкие навыки, такие как личностные черты), которые используются для выявления квалификационных пробелов.

Показатели квалификационных пробелов и имеющихся навыков информативны для рынка труда в целом, но они не так информативны для отдельных работников, каждый из которых имеет индивидуальное образование, опыт выполнения задач и навыки работы с компьютером, а также для отдельных работодателей, предлагающих специфические (по содержанию задач и требующимся навыкам) рабочие места.

Одним из решений этой проблемы может стать использование больших баз данных и методов машинного обучения, чтобы лучше

¹ Цифровые технологии, навыки, инженерное образование для транспортной отрасли и технологии образования / А. А. Климов, В. П. Куприяновский, И. А. Соколов [и др.] // *International Journal of Open Information Technologies*. 2019. Т. 7, № 10. С. 98–127.

информировать работников об их конкретном наборе навыков и помочь им найти работу, которая в наибольшей мере отвечает их квалификации. Такой инструмент можно использовать и для того, чтобы помочь работодателям найти кадры, которые наиболее соответствуют их квалификационным требованиям.

Очевидно, что количество рабочих мест, которые, как ожидается, будут увеличиваться в следующем десятилетии, потребуют цифровых навыков. С такими технологиями, как искусственный интеллект или машинное обучение, работникам придется не только приобретать новые умения, но и постоянно обновлять их. По данным ESJS, около 85 % всех рабочих мест в ЕС предполагают наличие по меньшей мере базовых цифровых навыков. У граждан ЕС есть высокая потребность в цифровом образовании (от базовой грамотности до мастерства), так что проводимая политика должна обеспечивать им получение необходимых навыков.

Как уже отмечалось, с 2002 года неполный рабочий день и временная занятость в странах ЕС увеличились с 12,5 до 15,8 %. Самозанятость значительно выросла за тот же период в некоторых европейских государствах, таких как Нидерланды и Великобритания. Работа, найденная через платформы, в настоящее время является основным источником дохода для 2 % взрослых в 14 странах ЕС (по данным Европейской комиссии)¹, и в основном она выполняется самозанятыми. Ожидается, что в будущем таких форм трудовых отношений будет больше по нескольким причинам, включая экономический фактор, изменение срока действия контрактов, а также отношения с работодателями, которые будут в меньшей степени ориентированы на развитие сотрудников. Задача правительств состоит в том, чтобы поддержать отдельных лиц с точки зрения возможности повышения квалификации или переквалификации. Обучение на протяжении всей жизни будет обязательным для всех, включая самозанятых, квалифицированных работников, подверженных рискам (таких как женщины в науке, технологии, инженерных сферах и математике — STEM); лиц с низким уровнем образования; безработных и работающих в условиях новых форм занятости, которые обычно сталкиваются с большим количеством барьеров, чем остальные.

Единая для всех политика вряд ли будет эффективной, в то время как принятие мер по преодолению квалификационных несоответствий, начиная с определенных целевых групп, может привести

¹ Rhein T., Walwei U. Op. cit.

к значительному повышению экономической эффективности. Опыт показывает, что личные показатели эффективности обучения могут сыграть важную роль в более активном вовлечении европейских граждан в процесс переобучения. Это приведет к повышению квалификации и в конечном счете — к более конкурентоспособной экономике, достаточно гибкой, чтобы адаптироваться к новым цифровым вызовам. Первоначально целевой аудиторией этого предложения должны быть низкоквалифицированные самозанятые, независимые самозанятые и низкоквалифицированные работники с профессиями, подверженными высокому риску исчезновения из-за автоматизации. После первоначальной оценки результатов программа может быть постепенно распространена на лиц с различным уровнем образования. Вовлечение новых людей должно происходить до тех пор, пока не будет охвачено все население.

Предполагается использование учетных записей, задуманных как механизм для отдельных учащихся, который объединяет различные элементы. Учетная запись для личного обучения цифровым навыкам (DSPLA) может быть использована ее владельцем в любое время. Это личное право владельца на обучение цифровым навыкам. DSPLA дополняется электронным паспортом, в котором будет храниться послужной список достигнутых индивидуальных цифровых навыков. Все заинтересованные стороны должны иметь к нему доступ. DSPLA может использоваться для оплаты образования или связанных с ним расходов. При некоторых обстоятельствах возможны субсидии для обеспечения стабильного дохода на время обучения. Рекомендуемая форма — счет, ваучер или кредитная карта, с которой списывается определенная сумма. Эти счета принадлежат работнику и могут переноситься с одной работы на другую. Такие детали, как взносы, количество часов в год, пополнение счета, приемлемые расходы, процессы вывода средств и схемы налогообложения, должны быть определены в дальнейших разработках.

Как только человек решит использовать имеющуюся сумму, он должен пройти этап ориентации — первоначальную проверку цифровых навыков для установления базовой цифровой квалификации. Эта первая оценка будет записана в цифровом паспорте навыков работника. Процесс руководства и консультирования может осуществляться третьей стороной или государственными службами занятости, которые должны быть специально подготовлены. Учитывая инновационный подход и предполагаемую высокую отдачу от программы, все тренеры должны придерживаться признанных стандартов качества

инноваций и разделять общую кодификацию будущих цифровых навыков. В дальнейшем это обеспечит переход к единой системе цифровых навыков.

Учебные программы также должны предполагать сочетание различных элементов. Они должны основываться на «экосистемном мышлении», обеспечиваемом участием государственно-частных межстрановых партнерств для достижения рыночной востребованности цифровых навыков. Партнерские отношения должны охватывать передовые образовательные учреждения, неправительственные организации, сообщество «Образовательные технологии», сообщества поставщиков образовательных услуг, а также организации, проводящие обучение на рабочих местах. Этот подход должен быть практичным (включать трудоустройство или фриланс в рамках обучения) и предоставлять инновационный контент.

Программа DSPLA может финансироваться европейскими фондами, национальными правительствами, за счет взносов от компаний или из других источников (снижение налогов, взносы самих обучающихся).

В настоящее время есть много различных возможностей и каналов для приобретения и развития навыков и компетенций, востребованных на рынке труда. В будущем, по мере развития Интернета, возможности обучения станут еще более разнообразными, как и возможности для работы и карьеры. Люди сталкиваются с проблемой постоянной адаптации к новым обстоятельствам, меняющимся организационным формам, рабочим местам и должностям, а также к новым условиям выбора направлений профессиональной подготовки и карьерной траектории. В таких сложных условиях потребность в услугах по профориентации на разных этапах жизни становится более острой, чем когда-либо. Несмотря на значительные усилия и прогресс, достигнутый государственными службами и другими учреждениями по профориентации на рынке труда, эта потребность удовлетворяется не в полной мере (особенно с учетом специфики разных целевых групп). Существует также большое число нерешительных учеников и студентов, не знающих или не имеющих достаточного представления о своих способностях и склонности к той или иной профессии, а также о возможностях обучения и работы. Выбор карьеры часто делается без достаточной осведомленности обо всех возможностях, компетенциях и индивидуальных способностях человека. В то же время государственные и частные организации, предоставляющие услуги по профориентации, не располагают достаточными

финансовыми и кадровыми ресурсами, а также инструментами и методами для предоставления качественных услуг всем тем, кто в них нуждается.

Политика в области профессиональной подготовки должна учитывать, что работники в нынешних экономических условиях все больше нуждаются в дополнительных навыках, знаниях и понимании рыночной конъюнктуры в контексте занятости. В дополнение к конкретным знаниям, связанным с работой, и передаваемым навыкам, необходимым для поддержания конкурентоспособности на рынке труда, политические меры также должны учитывать более глубокие психологические факторы, которые побуждают людей меняться, получать образование и расти профессионально, — эмоции, когнитивные способности, ценности, убеждения, установки, предшествующий опыт и поведение, а также устремления индивида. Это справедливо как для карьерных практиков, которые поддерживают людей, только вступающих на рынок труда, так и для граждан, прокладывающих себе путь на рынках труда по всей Европе.

Обучение в рамках образовательных систем, а также на рабочем месте должно быть обогащено новыми психолого-педагогическими подходами (например, теорией трансформации профессиональной идентичности). В процессе обучения следует также учитывать организационные и контекстуальные факторы. Барьеры для профессионального роста могут быть не только индивидуальными. Они также существуют в организационных культурах и нормативных установках, которые, как правило, очень сложно изменить. Некоторые исследования свидетельствуют о том, что использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) может быть полезным в оказании поддержки людям при их переходе к новым профессиональным ролям и обязанностям.

Оказание поддержки в преобразовании личности отдельных работников должно стать основным направлением нового формата обучения. Кроме того, с учетом финансовых препятствий на пути организации обучения и меняющихся приоритетов различных организаций и стран следует изучить новые подходы к обучению, направленные на поиск экономически эффективных способов предоставления знаний отдельным лицам и их последующей поддержки. Одним из примеров является стимулирование и поощрение развития сообществ практиков на рабочем месте, в организации, иерархии или стране. Сообщества практиков в целом представляют идею неформального обучения, которое происходит в группах путем регулярного

взаимодействия и обмена знаниями, идеями, вопросами, опытом и инструментами принятия решений по интересующей их теме. Таким образом, люди учатся вместе, без помощи супервайзера (тренера), и развивают или совершенствуют как собственную практику, так и практику своей профессии.

Сообщества практиков, как правило, естественным образом организуются среди сотрудников многих организаций и профессий, но они могут стать еще более мощными, если подходить к их созданию системно, поддерживая и поощряя их развитие, например используя ИКТ для их создания и содействия их росту.

Для эффективного предоставления услуг по профориентации необходимы высококачественные комплексные национальные стратегии, а также хорошо образованные и опытные специалисты. Текущие маршруты обучения и особенности квалификации карьерных практиков по всей Европе очень разнообразны, у них разные системы, специалисты, типы и уровни знаний.

Установление стандартов качества подготовки специалистов по профориентации европейского уровня было бы очень полезно для многих граждан и общества в целом. Инвестирование большего количества ресурсов должно привести к созданию дополнительных возможностей для улучшения навыков специалистов по профориентации. Это будет способствовать развитию рынка труда в целом и принесет пользу работодателям. Важно, чтобы это обучение (независимо от того, на каком образовательном уровне оно проводится) включало мероприятия, которые способствовали бы трансформации профессиональной идентичности каждого обучающегося.

Важную роль в задаче преодоления квалификационных дефицитов должны сыграть посреднические структуры (например, государственные службы занятости, бюро по трудоустройству или временные агентства), которые будут инвестировать в обучение на рабочем месте при условии, что они смогут окупить затраты на обучение у работодателей, которые, в свою очередь, получают выгоду от использования повысивших свою квалификацию работников. Для достижения баланса спроса и предложения на рынке труда в условиях цифровой трансформации необходимо решить несколько важных задач. Первая задача состоит в том, чтобы лучше понять, почему зачастую недостаточно средств инвестируется в обучение. Недостаточные инвестиции в обучение без отрыва от производства часто объясняются временными несоответствиями между спросом и предложением, в значительной степени обусловленными деловым циклом. Однако, учитывая со-

хранящуюся нехватку квалифицированных кадров в разных странах и в течение длительного времени, вполне вероятно, что существуют и другие, более фундаментальные причины недостаточного инвестирования в подготовку кадров.

Растущее разнообразие форм работы ведет к сокращению продолжительности контрактов. Занятые часто получают статус временных работников агентств, дежурных работников, работников по договору, независимых подрядчиков или фрилансеров. Это означает, что работники и фирмы не могут заранее взять на себя обязательство участвовать в первоначальных затратах на обучение и гарантированно получить от него выгоду. Они будут неохотно инвестировать в обучение. Таким образом, существуют проблемы координации между работниками и фирмами, приводящие к провалам на рынке труда. Для расширения профессиональной подготовки и сокращения пробелов в навыках, особенно для женщин из STEM, а также работников, подверженных риску потери работы в результате автоматизации, и менее квалифицированных работников, необходимо проводить политику с участием третьих сторон, которые разделяют затраты и выгоды от обучения. Например, агентства временной помощи имеют стимул инвестировать в обучение на рабочем месте, если они могут получить возмещение от работодателей, взимая надбавку к заработной плате за подготовленных работников. Работодатели готовы платить, потому что они больше не сталкиваются с неопределенностью в отношении навыков работника (теперь они точно знают, какую подготовку эти работники получили от агентства временной помощи). Наконец, работникам не приходится нести расходы на обучение, но благодаря возросшей производительности труда они получают более высокую заработную плату.

Существует несколько способов, с помощью которых посредники могут получать поддержку при инвестировании в навыки работников для преодоления квалификационного дефицита, в частности:

— государственные службы занятости (PES) могут предложить обучение STEM для расширения участия женщин, что является краеугольным камнем Европейской программы единого цифрового рынка;

— офисы аутплейсмента, которые финансируются компаниями, массово увольняющими работников, помогают людям найти новую работу. Когда это происходит, отделения аутплейсмента также могут получать поддержку из фондов Европейского союза;

— многие агентства временной помощи специализируются на поиске работы для людей, которым особенно трудно найти работу. Эти

люди, как правило, являются менее квалифицированными работниками, которым без посредников путь на рынок труда практически закрыт. Агентства временной помощи могут финансироваться государством (как некоторые уже финансируются, по крайней мере частично). Тем самым они получают стимул инвестировать в программы обучения низкоквалифицированных работников.

Большое значение также имеет управление новыми трудовыми отношениями, складывающимися в процессе производства. Речь идет прежде всего о предотвращении рисков для безопасности и здоровья на производстве. Как отмечается в докладе Всемирного экономического форума (WEF) о глобальных рисках за 2019 год, во многих отношениях проблемы психического здоровья, с которыми сталкиваются работники в настоящее время, схожи с проблемами физического здоровья и безопасности, которые были в XIX веке, когда индустриализация радикально изменила характер работы. Усиленный контроль за работниками, круглосуточная доступность, частая смена работы и управление работой с помощью алгоритмов могут существенно повысить стресс на работе. Для страховщиков во многих европейских странах требования в отношении психического здоровья быстро растут как по объему, так и по стоимости и становятся одними из важнейших коммерческих требований по обоим этим критериям.

Работодатели должны играть здесь ключевую роль, и многие из них, в том числе транснациональные корпорации, начинают заниматься этой проблемой, особенно с теми, кто работает в «традиционных» структурах. Бизнес все активнее встраивает благополучие и психическое здоровье в систему корпоративной культуры, проводя профилактические медицинские осмотры и обучая персонал распознаванию и устранению стресса в коллективе. Это привело к развитию программ помощи сотрудникам, направленных на то, чтобы помочь им справляться с проблемами на работе и в личной жизни. Многие работники могут получить доступ к ранней поддержке, связанной с такими проблемами, как стресс, беспокойство, ухудшение отношений в семье. Этот подход к профилактике на ранней стадии оказался очень эффективен с точки зрения затрат. Исследования показывают, что, помимо повышения морального духа внутри фирм, на каждый евро инвестиций в программы помощи сотрудникам компании экономят пять евро благодаря повышению производительности и сокращению расходов на замещение отсутствующих работников.

Разработка услуг, которые помогают людям и компаниям более активно решать проблемы психического здоровья, безусловно, очень

важна. Однако, в отличие от физического заболевания, человек может долгое время не признавать факт своего психического нездоровья. В Великобритании, например, только 36 % людей с общими проблемами психического здоровья получают лечение. Было установлено, что молодым людям в возрасте 16–24 лет в Великобритании психиатрическая помощь оказывается реже, чем другим возрастным группам.

Цифровизация играет важную роль как в контексте обостряющейся проблемы рисков для безопасности труда и здоровья, так и с точки зрения потенциальных решений, которые обеспечивают экономичный и доступный индивидуальный подход. Поэтому целесообразно сосредоточить внимание на трех направлениях политики: повышение осведомленности общественности и сокращение дискриминации на рабочих местах; усиление профилактики психологических трудностей на рабочих местах при одновременном совершенствовании услуг по восстановлению; обеспечение доступа к этим услугам для всех.

С целью повышения осведомленности общественности и сокращения дискриминации на рабочих местах можно рекомендовать политикам активно продвигать кампании в области общественного здравоохранения для формирования нового отношения к проблемам психического здоровья. Тем самым в обществе должен возникнуть информированный диалог и дискурс для эффективного решения этой проблемы. Хотя показатели улучшаются, в настоящее время большинство лиц, страдающих психическими расстройствами, не получают лечения. Необходимо фокусироваться на трех областях:

— снижение стигматизации психических расстройств, в первую очередь для тех, кто нуждается в поддержке уже в настоящее время;

— устранение дискриминации в отношении лиц с психическими расстройствами;

— сосредоточение внимания на отдельных группах, не получающих существенной поддержки со стороны традиционных структур занятости, таких как сиделки и работники сферы занятости.

Чтобы эффективно предотвращать риски для безопасности и здоровья на производстве, требуется детальная оценка следующих аспектов:

— менталитет: директивным органам следует рассмотреть возможность предложения политики, которая либо устанавливает сильные финансовые стимулы, либо обязывает работодателей учитывать фактор стресса и психическое благополучие работников

и предоставлять доступ к услугам, направленным на предотвращение и устранение проблем с психическим здоровьем. Здесь будет проведена детальная проверка финансовой выгоды;

— ранняя идентификация: предложение вспомогательных решений, помогающих сотрудникам конфиденциально выявлять проблемы психического здоровья и справляться с ними;

— прозрачная отчетность компаний о своих результатах на основе соответствующих ключевых показателей.

Чтобы убедиться, что все работники были защищены от профессиональных рисков и рисков психического расстройства, политики могут расширить доступ к поддержке для тех, кто в ней реально нуждается, за счет тех, кто имеет ее благодаря традиционным формам занятости или за счет личных средств. Этого можно добиться при помощи следующих мер:

— обязательного требования к работодателям оказывать поддержку работникам, которые с ними взаимодействуют (независимо от формы занятости);

— детальной оценки общеевропейской цифровой платформы с использованием персонализированных рекомендаций по благополучию, здоровью и риску для здоровья с целью обеспечения более широкого доступа к различным формам поддержки по низким ценам. Эта услуга вполне может основываться на бесплатных каналах, доступных потребителям через частный сектор или в рамках партнерских отношений между государством и частным сектором для привлечения как можно более широкой аудитории и подключения к нецифровым точкам доступа;

— свободного доступа к высокотехнологичным инструментам профилактики и оценки;

— обязательного включения самозанятых работников в «объединенный» план защиты доходов, предоставляемой либо государством, либо частным предприятием.

В целом можно говорить о противоречии между новыми формами трудовых отношений и традиционным обществом, построенным на стандартной занятости. Это создает значительные административные препятствия и риски для людей, занятых в рамках нестандартных форм работы. Особенно сильно могут пострадать женщины и различные меньшинства, которые часто работают в нестандартных условиях. Опрос европейских фрилансеров показал следующие результаты: 63 % респондентов сочли, что «фрилансеры должны быть в большей степени признаны и поддержаны политиками», а 37 % на-

звали упрощение административных процедур одной из двух своих главных забот¹. Существует множество примеров административных препон, с которыми сталкиваются работники из-за отсутствия стандартной занятости. Например, регистрация в качестве налогоплательщика, подача налоговой декларации и получение страховых выплат зачастую гораздо сложнее для самозанятых работников, чем для наемных. К самозанятым работникам часто относятся как к фирмам, даже если им не хватает специальных административных ресурсов и ноу-хау. Люди, занятые в новых формах работы, также сталкиваются с трудностями при подтверждении своего уровня дохода для таких целей, как получение ипотеки, поскольку они не могут представить стандартную справку о зарплате. Таким людям труднее доказать свой опыт обычному работодателю или учебному заведению, поскольку они не могут представить традиционную рекомендацию от непосредственного руководителя.

Все это, вероятно, приведет к тому, что люди, работающие в нестандартных условиях, столкнутся с дополнительным «нестандартным штрафом за работу», состоящим из затрат и препятствий, сокращения доступа к государственным услугам и кредитам, а также снижения возможности перехода на постоянную работу. Политики должны учитывать эту особенность данной группы населения. Основной целевой ориентир здесь состоит в том, чтобы правительства, финансовые учреждения и работодатели предоставляли одинаково доступные услуги всем работникам независимо от их формы занятости. Эти организации должны выстраивать административные процессы с учетом различных характеристик новых форм работы, чтобы обращение с «нестандартными» работниками стало стандартным.

Для достижения этой цели Европейская комиссия и другие директивные органы в диалоге с социальными партнерами должны разработать руководство, в котором будут учтены новые и нестандартные формы работы и показан передовой опыт их решения в государственных учреждениях и частном секторе. Данную меру можно было бы сочетать с кампанией по информированию общественности, направленной на улучшение понимания работодателями, государственными должностными лицами и гражданами новых и нестандартных форм

¹ *Gabriel M., Thyssen M.* The impact of digital transformation on EU labor markets // European Commission. 2019. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets> (дата обращения: 15.09.2021).

работы. Это необходимо для того, чтобы обеспечить одинаковое отношение ко всем работникам независимо от формы занятости. Посредники на рынке труда (платформы) должны встроить данное руководство в процесс своей деятельности, чтобы обеспечить работников всей необходимой документацией, в частности сертификатами об их опыте и доходах. Форму документации помогут разработать соответствующие государственные и финансовые учреждения.

Огромное значение в условиях цифровизации имеет продолжение социального диалога. В Европе активно проводится курс на борьбу с ростом неравенства, который угрожает общественному согласию. На определенном этапе значительную роль в борьбе с социальной дифференциацией работников сыграли профсоюзы. Они принимали активное участие в переговорах о заработной плате, в том числе для низкоквалифицированных работников. Но в большинстве стран с развитой экономикой активность профсоюзов достигла своего пика в 1950–1970-х годах, а с 1980-х годов в основном снизилась. Одной из причин этого стал процесс деиндустриализации занятости, в частности затруднения с организацией работников на новых предприятиях. Экономика платформ выделилась как сравнительно небольшой сектор, слабо подверженный влиянию профсоюзов, и это несмотря на некоторые локальные успехи профсоюзов по организации работников платформ. Таким образом, структурные изменения на рынке труда, частично связанные с цифровизацией, ставят под сомнение социальный диалог во многих странах ЕС. В то же время новые механизмы занятости смещают баланс сил от работников к работодателям или к создателям платформ¹.

Однако цифровизацию следует рассматривать не только как угрозу, но и как ресурс для активизации социального диалога. Социальные партнеры должны (и во многих случаях уже начали) пересматривать свои организационные модели, процессы участия и процедуры принятия решений в компаниях в соответствии с вызовами сегодняшнего дня. Современные работники привыкли к социальным сетям, плавному пользовательскому интерфейсу, постоянным услугам и участию в реальном времени. Профсоюзы должны адаптироваться к этим меняющимся требованиям и возобновить мобилизационные усилия с использованием цифровых инструментов. Кроме того, коллективный голос работников может быть усилен на рынках труда стран ЕС с помощью социальных сетей, таких как Social worknets, где

¹ Gabriel M., Thyssen M. Op. cit.

работники обсуждают вопросы «снизу вверх», и Social Dialogue, где работники, работодатели и третьи стороны участвуют в неформальном социальном диалоге в режиме реального времени. Например, многие работники, включая занятых на платформах, самоорганизовались в неформальные группы в социальных сетях, где они поддерживают друг друга и формулируют коллективные ответы на проблемные вопросы.

В таких группах слышны голоса даже не состоящих в профсоюзе краткосрочных работников, занятых на платформах, и эти группы уже оказали заметное влияние в рамках некоторых дискуссий о цифровой экономике в европейских городах. Благодаря инвестициям в технологии голоса неформальных работников могут быть усилены еще больше. Например, через платформу Coworker.org, которая позволяет людям, работающим на определенную компанию, вместе сформировать «сеть». Некоторые сети насчитывают десятки тысяч участников, и любой из них может начать агитационную кампанию за изменения на своем рабочем месте, а другие могут подписать петицию. Работники используют платформу для проведения кампаний по различным вопросам, от политики оплаты труда в масштабах всей корпорации до улучшения местной комнаты отдыха. Круг участников крайне вариативен: от крупных транснациональных корпораций до мелких фирм и экономических платформ. На платформе могут выступать занятые на постоянной или временной основе. Многие кампании оказались успешными в смысле начала диалога с работодателем и достижения значительных изменений. Платформа поддерживается некоммерческой организацией, базирующейся в США.

Профсоюзам целесообразно начать поддерживать такие «социальные сети»: цифровые пространства, в которых все работники независимо от их формы занятости могут высказывать свое мнение и обсуждать проблемы «снизу вверх». Социальные сети должны охватывать всех работников, независимо от членства в профсоюзе, хотя успешная сеть может превратиться в мощный канал для привлечения в профсоюз новых членов. Поддержка профсоюзов повысила бы ценность подобных социальных групп, обеспечив их независимость от работодателей и создав условия для привлечения экспертов по определенным направлениям.

Кроме того, работодателям целесообразно начать прислушиваться к голосам из социальных сетей и общаться с работниками в рамках социального диалога через цифровые медиа. Социальный диалог через сети не является заменой формального институционализированного

социального диалога, а дополняет институциональное взаимодействие общением в режиме реального времени на уровне отдельных фирм и посредников на рынке труда. Благодаря своей цифровой и неформальной природе социальный диалог через сети может даже пересекать национальные границы, дополняя или облегчая работу европейских рабочих советов, которые занимаются транснациональным социальным диалогом в крупных компаниях.

В то же время государства — члены ЕС должны обеспечить отсутствие правовых барьеров для официального коллективного представительства работников, занятых на цифровых платформах. Платформы создают тройственные экономические отношения, в которых работник часто является законным независимым подрядчиком по отношению к клиенту и одновременно в той или иной степени зависит от платформы. Хотя закон о конкуренции запрещает картели между независимыми подрядчиками, он не должен препятствовать коллективному представительству работников на платформе.

В условиях цифровизации приобретает актуальность вопрос о новом социальном договоре. Это понятие включает вопросы обеспечения социальной защиты, регулирование уплаты налогов и взносов в социальные фонды, а также вопросы оценки цифровой собственности. Социальная защита должна быть обеспечена независимо от статуса занятости, поскольку в случае безработицы, болезни, рождения детей, несчастного случая, наступления старости и других жизненных обстоятельств это является фундаментальной частью европейской социальной модели. Защита обеспечивается с помощью таких средств, как социальное страхование и социальная помощь. Их детали различаются в разных странах ЕС, но принятые схемы, как правило, предполагают, что человек либо имеет стандартную работу, либо является безработным. В результате люди, занятые в новых и нестандартных формах, часто попадают в «зазор». В недавнем опросе европейских фрилансеров 89 % участников сочли, что их социальное обеспечение необходимо улучшить.

Например, самозанятые работники, как правило, сами отвечают за регистрацию и оплату страхования по безработице, инвалидности и пенсионного страхования. Компаниям выгоднее нанимать независимых подрядчиков вместо обычных сотрудников, поскольку это снижает издержки, а многие молодые работники не осознают, насколько слабо они защищены. Пожилые работники, как правило, больше думают об этом, но им уже поздно что-либо существенно менять. Кроме того, при нестабильных доходах выплаты взносов могут быть

настолько непостоянными, что сами по себе представляют финансовый риск. В результате человеческий капитал теряется, поскольку работники сталкиваются с рисками, от которых не имеют реальной защиты. При охвате стареющих работников системами социальной защиты страдают государственные финансы. В некоторых случаях квалифицированные фрилансеры, работающие через онлайн-платформы, заняты неполный рабочий день в секторе услуг на стороне только для того, чтобы иметь право на социальную защиту, что зачастую приводит к трениям и квалификационным несоответствиям.

В перспективе целесообразно отказаться от социальной защиты, зависящей от статуса занятости человека, и перейти к социальной защите, нейтральной по отношению к технологиям и форме занятости и самозанятости. Такой вид защиты может включать переносные персональные льготы, связанные с работником, а не с работой, страхование от неполной занятости или так называемое социальное страхование, которое учитывает колеблющиеся и эпизодические доходы, а также универсальные льготы, финансируемые за счет роста налогов.

Подобная социальная защита должна в равной степени отвечать интересам всех работников, включая самозанятых, и стремиться к выравниванию накладных расходов между формами занятости и самостоятельной занятостью. Хотя детали будут отличаться в разных государствах — членах ЕС, политика должна быть спланирована и согласована на уровне европейских институтов.

Также большое значение имеет создание единого цифрового окна для взносов в фонд занятости и оплаты налогов. Новые и нестандартные механизмы занятости усложняют сбор налогов и взносов на социальное обеспечение. В худшем случае это может подорвать финансовые основы европейской социальной модели. Но при правильном обращении перевод в цифровой формат может дать противоположный эффект, снизив организационные расходы и увеличив степень вовлеченности лиц. Так, фрилансеры, работающие через онлайн-платформы, обычно трудятся на нескольких работодателей (и регулярно меняют их), которые нередко находятся за рубежом. Уровень соответствия таких работодателей схемам внесения взносов, основанным на отчетности работодателей, скорее всего, будет низким. Уровень соответствия также, вероятно, будет низким для схем, которые полагаются на отчетность работников, особенно когда работа на платформе является лишь случайным источником дохода. Исследование Европейской комиссии показывает, что около 8 % европейцев получают случайный доход от платформ с определенной периодичностью,

более того, многие фрилансеры, работающие полный рабочий день, считают участие в системах социальной защиты финансово обременительным.

Чтобы снизить затраты и увеличить охват населения, правительствам и страховщикам следует получать данные о доходах от компаний-платформ и других посредников на рынке труда. Данные должны автоматически поступать с платформ в стандартизированном цифровом формате, что сократит их общую стоимость. Большая часть занятий, которые раньше относились к неформальной занятости (например, нелицензированные такси), теперь, вероятно, будет осуществляться через платформы. Такая система может увеличить охват населения социальными льготами даже за рамками платформ.

Несколько государств — членов ЕС уже создали механизмы для получения данных непосредственно с платформ. Однако важно избегать ситуаций, когда платформы должны отчитываться перед множеством различных учреждений во всех государствах ЕС, работники которых подписываются на платформы. Такая фрагментация сдерживала бы европейские стартапы и благоприятствовала бы крупным глобальным платформам. Вместо этого Европейский союз должен стремиться к достижению сбалансированного единого цифрового рынка в сфере занятости. С этой целью в ЕС должно быть создано единое цифровое окно для отчетности о взносах в фонд занятости и налогах. Оно должно состоять из машинного интерфейса для получения автоматизированных отчетов от компаний-платформ и других европейских компаний, которые хотят сократить расходы на отчетность. Данные о доходах каждого работника будут направляться в национальные учреждения рабочей группы для расчета размеров взносов и их сбора. Система также может удерживать взносы от имени участвующих национальных учреждений. Дополнительный легко читаемый веб-интерфейс пользователя позволит отчитываться в удобной форме как самим самозанятым людям, так и начинающим компаниям с работниками по всей Европе.

Использование единого цифрового окна должно быть полностью добровольным: это своего рода «обертка» вокруг национальных систем, позволяющая не ограничивать компетенции членов ЕС в области социальной защиты. Тем не менее система может быть использована для внедрения добровольных минимальных стандартов в масштабах всего ЕС, которым должны будут соответствовать все европейские платформы, чтобы обеспечить реальное удобство единого цифрового окна. Местные власти также могли бы принять реше-

ние о соблюдении принципа единого цифрового окна в качестве лицензионного условия для фирм-платформ, желающих работать на их рынках.

Наконец, в условиях цифровой трансформации большое значение имеют оценка стоимости и перераспределение цифровой собственности. Росту присвоения данных крупными компаниями способствовал общий и до сих пор неоспоримый взгляд пользователей на предоставление онлайн-данных по бартеру (обмен потребления онлайн-услуг на личные данные, а не на «производство данных» за вознаграждение). Таким образом, с одной стороны, данные, полученные и обработанные в фирме, приводят к стандартной практике, когда работникам не выплачивается прямая компенсация за обмен их личными данными с фирмами. С другой стороны, сбор и обработка данных, их анализ, навыки управления данными — все это учитывается как нематериальные активы фирм и предполагает инвестиции со стороны фирм. Тем самым возникает ряд важных вопросов. Кто создает ценность, связанную с владением данными? Сводится ли проблема ценности, связанной с владением данными, к «данным как капиталу» (которые должны подлежать общему налогообложению) по сравнению с «данными как трудом» (которые должны оплачиваться за счет надбавки к заработной плате для работников, создающих и обрабатывающих данные)? Решает ли это проблему ценности, создаваемой потребителями (гораздо более широкая категория владельцев данных, чем работники) и присваиваемой фирмами?

Ответы на эти вопросы определяют, как политика должна перераспределять цифровую собственность и обеспечивать равномерное распределение выгод от цифровой трансформации. Владельцы данных индивидуально создают ценность, которая извлекается капиталистами за счет инвестиций в цифровую инфраструктуру, организационный и человеческий капитал, позволяющие собирать и накапливать данные, обрабатывать и анализировать их. Как перераспределить выгоды от цифровизации, вознаграждая создателей ценности данных и (или) облагая налогом тех, кто извлекает из этого выгоду?

Один из способов состоит в том, чтобы рассматривать данные как капитал и полагаться на наднациональные государственные институты, которые создают (пока отсутствующий) рынок данных и разрабатывают адекватную систему налогообложения владельцев данных. Закон Европейского союза о защите персональных данных, включая Европейское общее положение о защите данных (General Data Protection Regulation, GDPR), направлен на передачу прав на создание

данных (ценности) пользователям, которые их генерируют. Это доказывает, что согласованные действия правительства могут сыграть важную роль в создании новой нормативной базы, которая способна регулировать «провалы» цифрового рынка.

Другой способ — рассматривать предоставление данных как труд, выполняемый за вознаграждение. Можно выделить ряд возможностей использования личных данных в качестве рабочей силы. Во-первых, прямая компенсация работникам за их личные данные может повысить производительность систем искусственного интеллекта. Во-вторых, отношение к частным данным как к труду поощряет предпринимательство и инновации со стороны отдельных лиц, что приводит к повышению качества и количества данных. В-третьих, вознаграждение работников за их личные данные может быть поводом для самоуважения. В-четвертых, оплата работникам за их личные данные снизит необходимость перераспределения доходов за счет введения корпоративного налога на доходы от цифровой деятельности.

Третий, новый и более всеобъемлющий способ решения проблемы перераспределения ценности, обусловленной владением данными, заключается в том, чтобы рассматривать данные работников и потребителей как интеллектуальную собственность, заслуживающую защиты в соответствии с DaIPR. Данные, сгенерированные как для работников (в рамках фирмы / трудового договора и в процессе работы), так и для потребителей (за пределами фирмы, но в процессе потребления услуг и присвоения фирмой), принадлежат им и, следовательно, могут рассматриваться как интеллектуальная собственность. Это может способствовать накоплению нематериального актива фирмы, который путем инвестиций в инфраструктуру, организационный и человеческий капитал осуществляет сбор, накопление, обработку и анализ данных.

В той мере, в какой данные работников и потребителей используются фирмой для увеличения ее внутренних активов, они должны быть признаны и оплачены на основании права интеллектуальной собственности (ПИС). Это изменяет характер контракта (это будет не контракт о найме, а обмен на основе права интеллектуальной собственности) и больше соответствует природе обмена: лицензия на использование интеллектуальной собственности, принадлежащей работнику или потребителю и используемой фирмой, которая платит за нее. Запас данных становится нематериальным активом фирмы, который будет подлежать обычному налогообложению капитала наряду с другими нематериальными и материальными активами.

Условием для работы системы DaIPR является то, что лицензия не должна облагаться налогом для потребителей и работников. Продолжительность и размер лицензионного сбора должны быть объектом специального анализа. Подход, основанный на DaIPR, имеет ряд преимуществ. Например, может снизить инфраструктурное бремя администрирования цифрового налога или смены цифрового владельца данных. Также он помогает избежать уволенным работникам потери своих прав на владение данными после расторжения трудового договора. Кроме того, снижается вероятность того, что некоторым работникам не будет выплачена заработная плата за использование их данных. И последнее: этот подход позволяет отследить, продолжают ли фирмы выплачивать вознаграждение потребителям, которые завершили или исчерпали свои потребительские транзакции, но уже предоставили данные, которые продолжают вносить вклад в нематериальный актив фирмы.

На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы:

— современный этап в развитии мирового хозяйства можно рассматривать как период масштабной цифровой трансформации и роботизации. Цифровые технологии коренным образом изменяют социальную организацию, в экономике происходят значительные структурные преобразования. Цифровая трансформация влияет на различные сферы экономики. Не является исключением и рынок труда. В Европейском союзе, который относится к наиболее развитым регионам мира, этот феномен уже проявляется довольно отчетливо;

— цифровая трансформация и роботизация оказывают комплексное и неоднозначное влияние на рынок труда. Компьютерные технологии и роботы могут перенимать некоторые функции человека и тем самым обуславливать сокращение многих рабочих мест. Таким образом, существует опасность значительного роста уровня безработицы в ближайшие годы. Однако существенных оснований для столь пессимистических прогнозов в настоящее время нет. Современная практика показывает, что работники могут адаптироваться к новым условиям. Внедрение цифровых технологий и роботов не исключает потребности в работниках. Кроме того, активно развиваются цифровые платформы, создающие новые возможности для занятости;

— развитие новых нестандартных и более гибких форм занятости создает новые проблемы социально-экономического и психологического характера. Возникает проблема социальной защиты занятых в условиях нестандартных форм. Для таких категорий занятых

существуют объективные трудности в процессе создания профсоюзных объединений. Кроме того, гибкие формы занятости зачастую предполагают временные трудовые договоры. Тем самым многие занятые работают в условиях нестабильности. Этот факт может обуславливать снижение качества труда и порождать проблемы психологического характера;

— вопрос о соотношении позитивных и негативных аспектов влияния цифровой трансформации и роботизации на занятость остается дискуссионным. Несомненную актуальность сохраняет вопрос о преодолении негативных последствий и осуществлении комплекса мероприятий в рамках экономической политики. В ЕС основные направления регулирования определяет Европейская комиссия, затем базовые установки адаптируются к национальным законодательствам. В данном случае речь идет об обеспечении социальной защиты занятых в условиях нестандартных форм (в частности, о снятии ограничений на доступ к государственным услугам и кредитам), гармонизации налогообложения оплаты труда, а также создании условий для формирования профессиональных объединений таких работников с использованием диалоговых возможностей цифровых платформ. Речь также идет о повышении квалификации специалистов, занимающихся профориентационной работой в масштабах ЕС. Большие финансовые вложения требуются в сфере повышения компьютерной грамотности населения, так как около трети населения ЕС к настоящему моменту не владеют ею в должной мере в соответствии с вызовами сегодняшнего времени. Наконец, необходимо совершенствование механизма правового регулирования использования персональных данных работников.

Глава 5

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА РЫНОК ТРУДА ЕС

В условиях пандемии COVID-19 многие страны (в том числе и члены ЕС) уже в первом квартале 2020 года приняли ряд ограничительных мер для прекращения распространения инфекции. Эти ограничения оказали влияние почти на все европейские рынки труда. Результаты в разных странах различаются в зависимости от конкретных введенных ограничений, а также от структуры и характеристик учреждений, занятости и экономической структуры. Все эти факторы приводят к неодинаковым последствиям с точки зрения общего воздействия на занятость, а также с точки зрения видов рабочих мест и затронутых работников.

В целом нельзя не признать, что пандемия COVID-19 оказала крайне негативное влияние на рынок труда европейских стран. COVID-19 является примером кризиса здравоохранения в наше время; он затронул почти все сектора экономики как на местном, так и на глобальном уровне. Из-за снижения спроса на промышленные ресурсы и источники энергии рынки столкнулись с постоянной волатильностью цен на нефть, что привело к дальнейшему ухудшению экономических показателей во многих странах. Согласно мониторингу Международной организации труда (2021), COVID-19 сильно повлиял на рынок труда в связи с сокращением рабочего времени в частности и занятости в целом. Снижение значений этих параметров было выше по сравнению с тем, которое наблюдалось во время финансового кризиса 2009 года¹. В том же документе МОТ указывается, что в 2020 году было потеряно почти 9 % мирового рабочего времени, что эквивалентно 255 млн рабочих мест с полной занятостью. Наихудшим результатом пандемии является массовая потеря глобального трудового дохода, который равен примерно 4,4 % мирового валового внутреннего продукта. Женщины и молодые работники (от 15 до 24 лет) в большей степени страдают от пандемии

¹ ILO. 2020. The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies // ILO : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms_756331.pdf ; ILO. 2021. Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition Updated estimates and analysis // ILO : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf.

по сравнению с коллегами-мужчинами. Уровень безработицы среди молодежи увеличился (8,7 %) по сравнению с уровнем безработицы среди взрослого населения (3,7 %). МОТ также предсказала восстановление К-образной формы на рынке труда, а также то, что восстановление некоторых сильно пострадавших секторов будет отставать по сравнению с другими. Можно ожидать, что последствия этой пандемии приведут к росту уровня бедности и неравенства.

В настоящее время европейские экономики сталкиваются с двумя проблемами: распространением заболевания и их воздействием на различные макроэкономические переменные, такие как занятость и (или) безработица. По прогнозам аналитиков, экономическая нестабильность, вызванная нынешней пандемией, может привести к долгосрочному экономическому спаду в экономиках европейских стран. Пандемия негативно влияет на темпы экономического роста, предложение рабочей силы, инфляцию и производственные затраты. Некоторые исследования показывают, что самозанятые работники наиболее пострадали во время пандемии. Большинство самозанятых отмечают, что они работают меньше часов, чем до пандемии. К числу значительно пострадавших от пандемии работников в европейских странах также относятся молодые сотрудники, недавно получившие высшее образование¹. В табл. 3 (гл. 1) и 6 (гл. 2) приведены данные о влиянии пандемии на темпы экономического роста и динамику безработицы в странах ЕС (а также в Норвегии, Великобритании и Швейцарии). Практически во всех рассмотренных странах пандемия обусловила экономический спад и значительный рост безработицы. В некоторых исследованиях отмечается прямая корреляционная связь между числом заражений COVID-19 и уровнем безработицы в отдельных странах ЕС. Тем самым в результате пандемии на европейском рынке труда сложилась довольно напряженная ситуация. Для предотвращения катастрофических последствий странам ЕС пришлось выделить более 100 млрд евро.

В главе представлен анализ воздействия пандемии на рынок труда в странах ЕС, который был проведен следующим образом:

- рассматриваются ограничения на деятельность, введенные в трех государствах — членах ЕС (Италии, Испании и Германии), чтобы использовать их в качестве ориентиров для всей остальной Европы;
- классифицированы по различным категориям все сектора экономики в соответствии с законодательными мерами, принятыми

¹ *Blundell J., Machin S., Ventura M.* Covid-19 and the self-employed: Six months into the crisis // Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science. 2020. URL: <https://cep.lse.ac.uk/pubs/download/cepcovid-19-012.pdf>.

в этих трех странах, и вероятными последствиями кризиса COVID и проведено сравнение численности занятых (в долевым выражении), затронутых принятыми мерами;

— оценена степень влияния ограничительных мер в разных секторах с учетом распределения занятости в Европе и мер экономической изоляции на различные типы работников (по полу, возрасту, уровню квалификации, статусу занятости и уровню заработной платы);

— обобщена информация для последующих размышлений о возможных среднесрочных событиях и более широких социально-экономических последствиях кризиса COVID в Европе.

В соответствии с информацией, содержащейся в национальных законодательных актах Италии, Испании и Германии об ограничении свободы, мы сначала классифицируем сектора как основные и несущественные. Что касается занятости, то в Испании в первом квартале 2020 года были приняты наиболее жесткие ограничительные меры: 56 % рабочих мест было занято в секторах, которые были признаны несущественными и закрыты для общественности. В других странах этот показатель был ниже (45 %), например в Италии (38 %). Однако эти данные демонстрируют, насколько жесткими были различные национальные законодательные акты об ограничениях, но не фактические последствия этих ограничений с точки зрения занятости, поскольку по крайней мере в некоторых секторах часть деятельности может осуществляться в удаленном режиме (электронная коммерция, онлайн-уроки, исследования) и т. д.

Таким образом, на основании содержания национальных законодательных актов и дополнительной информации о возможностях удаленной работы можно выделить пять категорий секторов в контексте вероятного воздействия мер ограничения:

- 1) основные и полностью активные сектора;
- 2) активные сектора (но путем введения режима удаленной работы);
- 3) в основном необходимые и частично активные (не подлежащие переводу на удаленный режим работы);
- 4) в основном несущественные и неактивные (не подлежащие переводу на удаленный режим работы);
- 5) закрытые в результате ограничительных мер.

Подобная классификация применяется также в базе данных European Union Labour Force Survey. На рис. 16 представлена структура занятости по секторам, составленная на основе данных вышеупомянутой базы. Более всего пострадали работники секторов, принудительно закрытых в результате введенных ограничений.

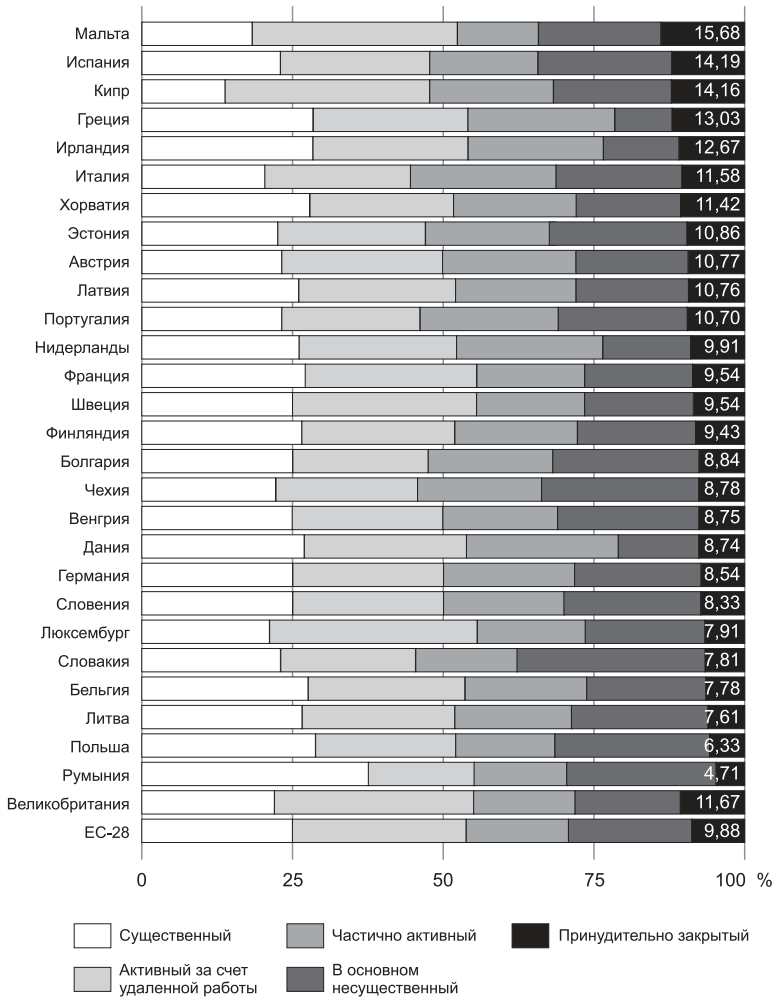


Рис. 16. Распределение занятости по пяти категориям секторов, определенное при вероятном воздействии COVID-кризиса

Источник: European Commission. The impact of COVID confinement measures on EU labour market // Science for policy briefs. 2020. URL: http://jrc.l20585_policy.brief_impact_of_covid-19.on_eu-labour.market.pdf (europa.eu).

В среднем по ЕС таких рабочих мест около 10 %. Но существуют значительные различия по странам. Самая высокая доля занятых в таких секторах характерна для стран Южной Европы, а также Ирландии.

Основной причиной такой неоднородности является региональная экономическая специализация. Действительно, на некоторые страны Средиземноморья приходится более высокая доля занятых в сфере досуга, гостиничного бизнеса, услуг и в других секторах, которые сильно пострадали от введенных ограничений, но они также имеют более высокую долю самозанятых и временно трудоустроенных (особенно в закрытых секторах), что может усугубить негативные последствия принудительного закрытия. В то же время страны, в которых доля основных или работающих удаленно секторов больше, обычно расположены в Северной и Западной Европе. Эти страны потенциально менее подвержены негативным последствиям нынешнего кризиса.

Анализ социально-экономического состава групп секторов, определенных выше, позволяет более глубоко изучить последствия кризиса, обусловленного COVID. В табл. 8 показан средний процент заработной платы рабочих мест (хороший показатель качества работы) в каждой из категорий. Как видно из таблицы, заработная плата является самой низкой в принудительно закрытых секторах. Аналогичные расчеты были выполнены с использованием таких переменных, как пол, возраст, тип занятости, тип контракта и уровень квалификации. Все эти результаты свидетельствуют о том, что последствия мер изоляции для разных групп работников являются асимметричными в различных странах ЕС.

Таблица 8

**Процент заработной платы в секторах экономики
в странах ЕС и Великобритании, %**

Страна	Существенный	Активный за счет удаленной работы	Частично активный	Неактивный	Принудительно закрытый	Всего
Австрия	48,22	66,60	37,98	56,02	24,95	50
Бельгия	46,39	67,06	36,39	50,99	30,07	50
Болгария	48,91	67,42	43,82	45,12	36,54	50
Великобритания	48,73	64,91	32,49	57,82	28,54	50
Венгрия	49,87	61,21	40,50	47,80	41,59	50
Германия	46,06	67,59	36,8	55,29	27,50	50

Окончание табл. 8

Страна	Существенный	Активный за счет удаленной работы	Частично активный	Неактивный	Принудительно закрытый	Всего
Греция	44,39	74,87	40,87	48,26	29,01	50
Дания	46,62	71,49	37,89	51,09	23,94	50
Ирландия	51,17	75,04	28,41	52,79	21,34	50
Испания	53,57	72,47	38,2	45,81	25,58	50
Италия	53,84	71,67	34,8	47,36	31,64	50
Кипр	53,34	72,27	37,15	42,95	25,27	50
Латвия	48,91	65,80	42,14	46,73	35,02	50
Литва	46,62	66,12	42,99	49,45	32,06	50
Люксембург	43,98	61,86	29,50	53,10	24,49	50
Мальта	51,83	67,33	32,36	44,53	40,29	50
Нидерланды	48,54	69,19	35,91	51,63	26,83	50
Польша	45,59	69,75	36,04	50,35	33,63	50
Португалия	44,32	74,24	48,52	33,25	36,68	50
Румыния	55,58	66,65	39,26	50,31	27,04	50
Словакия	50,55	61,29	37,77	51,29	31,07	50
Словения	48,66	69,79	42,85	42,94	33,37	50
Франция	45,47	64,14	41,3	51,11	35,52	50
Финляндия	41,36	69,42	40,47	56,75	29,67	50
Хорватия	53,48	68,13	36,48	45,32	31,02	50
Чехия	53,47	67,22	36,54	47,15	29,43	50
Швеция	42,70	64,03	43,60	51,27	29,04	50
Эстония	47,78	61,68	42,98	52,93	30,94	50

Источник: European Commission. The impact of COVID confinement measures on EU labour market.

Можно выделить следующие различия:

— *гендерные*: во всех странах ЕС (за исключением Греции и Мальты) женщины в большей степени заняты в принудительно закрытом секторе, а во многих странах также в основных и доступных для удаленной работы секторах (как правило, значительно в меньшей степени заняты в несущественных секторах обрабатывающей промышленности и строительства);

— *по возрасту*: значительная доля молодых работников занята в принудительно закрытом секторе, в то время как доля молодых работников, работающих в секторах, менее затронутых кризисом (основной и дистанционно работающий сектор), сравнительно невелика. Напротив, возрастные работники в значительной мере представлены в основном работающем секторе;

— *по типу занятости*: как самостоятельная занятость, так и временные контракты особенно распространены в принудительно закрытом секторе, хотя здесь очевидны межстрановые отличия (доля нестабильных форм занятости выше в некоторых странах Южной и Восточной Европы);

— *по уровню квалификации*: во всех странах существует закономерность, свидетельствующая о том, что более половины рабочей силы (60,6 % для ЕС в целом) в секторе удаленной работы являются высококвалифицированными работниками. Низкоквалифицированные работники более равномерно распределены по остальным секторам;

— *по заработной плате*: информация об уровне квалификации коррелирует с информацией о заработной плате. Сектор удаленной работы также является сектором с более высокой заработной платой во всех странах. Напротив, в принудительно закрытом секторе самая низкая заработная плата;

— *предыдущий опыт удаленной работы*: здесь различия по странам очень велики. Некоторые из них уже имели значительный опыт удаленных видов занятости в прошлом. Эти страны гораздо лучше подготовлены к крупномасштабному переходу на удаленную работу, вызванному кризисом COVID-19. К сожалению, некоторые страны с незначительным распространением удаленной работы сильно пострадали от пандемии (например, Италия и Испания)¹.

Подводя итог, мы можем сделать вывод, что самые значительные негативные последствия ограничительных мер в связи с COVID-19 затрагивают наиболее уязвимых работников. Принудительно закрытый сектор (например, гостиничный бизнес, личные услуги, досуг и т. д.) в большинстве стран ЕС характеризуется низкой заработной платой и тяжелыми условиями труда. Как правило, в этих секторах занято больше женщин и молодых сотрудников.

Напротив, существует категория отраслей, где принятые ограничительные меры не оказывают столь неблагоприятного воздействия. Эта категория включает, как правило, отрасли сектора услуг, которые предполагают определенную степень социального взаимодействия (типичными примерами являются образование, государственное управление, телекоммуникации и большинство профессиональных, научных и технических видов деятельности). Здесь возможна работа

¹ European Commission. The impact of COVID confinement measures on EU labour market // Science for policy briefs. 2020. URL: http://jrc.120585_policy.brief_impact_of_covid-19.on_eu-labour.market.pdf (europa.eu).

в удаленном режиме. В отличие от принудительно закрытого сектора, эти отрасли в большинстве стран характеризуются лучшими условиями занятости: доля самозанятых и временных работников здесь сравнительно меньше, в то время как уровень оплаты труда существенно выше. Значительная доля высококвалифицированных работников занята именно в этой категории отраслей.

Помимо вышеупомянутых двух секторов, где отрицательные последствия ограничительных мер были соответственно наибольшими и наименьшими, существуют еще три сектора, занимающие промежуточное положение. Характеристики этих секторов можно обобщить следующим образом:

— отрасли, которые считаются важными и остаются полностью активными. Эта категория включает производство продуктов питания, коммунальные услуги, деятельность медицинских работников, социальное обслуживание и т. д. На их долю в среднем приходится около 25 % занятости в большинстве стран, при этом условия и уровень заработной платы в целом соответствуют средним значениям для работающего населения. В этом случае можно подчеркнуть, что существует важный разрыв по возрасту: в секторе, который полностью активен и открыт для общественности, занята наибольшая доля пожилых работников, в то время как молодые работники представлены здесь относительно мало. Поскольку вирус особенно опасен для пожилых работников, это может быть проблематично;

— смешанная категория отраслей, которые частично считаются важными и, следовательно, частично активны. Сюда относится значительная часть розничной торговли и производство химических веществ и бумаги, которые функционируют даже в условиях строгих ограничений. Типичные условия этой категории аналогичны условиям принудительно закрытых секторов, и в некоторых случаях могут возникнуть схожие проблемы в кратко- и среднесрочной перспективе. Например, часть розничной торговли может пострадать от принудительного закрытия и перебоев в работе в ближайшем будущем;

— деятельность, которая не считается существенной, но во многих случаях продолжает осуществляться с применением дополнительных мер предосторожности. Сюда относятся виды деятельности, которые обычно не сопряжены с высокими рисками для широкой общественности, но которые не могут осуществляться удаленно, поскольку требуют физического преобразования объектов: большинство ранее не упомянутых производств, некоторые виды работ по ремонту машин и компьютеров и строительство. В этих типично мужских

отраслях, как правило, условия занятости и заработной платы лучше, чем в среднем, даже если их средний уровень образования фактически ниже, чем в принудительно закрытом секторе. Эти отрасли также могут пострадать вследствие обусловленного пандемией общего экономического спада. Однако сами по себе ограничительные меры вряд ли окажут на них существенное влияние в среднесрочной перспективе.

Таким образом, воздействие кризиса, обусловленного пандемией COVID-19, вероятно, будет сосредоточено на наиболее уязвимых слоях работающего населения. Ограничения экономической деятельности в основном затрагивают работников со сравнительно низкой заработной платой и худшими условиями труда. Речь идет прежде всего о женщинах и молодых работниках. Важно отметить, что эти слои работающего населения также, вероятно, имеют меньше ресурсов, чтобы легко пережить внезапную потерю доходов в условиях безработицы. Проблемы для безработных, вероятно, будут весьма значительными в кратко- и среднесрочной перспективе, поскольку им придется искать работу в условиях низкой экономической активности и нехватки рабочих мест.

Тот факт, что кризис носит глобальный характер и оказывает огромное влияние на инвестиции, глобальные производственно-сбытовые цепочки и международную торговлю, означает, что текущего уровня занятости и экономического роста вряд ли будет достаточно, чтобы облегчить положение наиболее пострадавших слоев населения, по крайней мере в краткосрочной перспективе. В этом контексте представляется необходимым принять меры, направленные на поддержку доходов и обеспечение доступа к социальной защите наиболее уязвимых слоев населения. Такого рода меры поддерживают конечный спрос, являющийся ключевым фактором восстановления экономики и, следовательно, адекватным инструментом содействия созданию рабочих мест. Кроме того, внезапный рост уровня безработицы и трудности с обеспечением плавного изменения статуса на рынке труда требуют использования краткосрочных схем работы и активных мер по поддержке лиц, ищущих работу.

Влияние кризиса на рынок труда также, вероятно, будет особенно сильным в некоторых странах. Для оказания поддержки наиболее пострадавшим странам необходима единая и последовательная политика ЕС, основанная на общеевропейских механизмах реагирования на чрезвычайные ситуации. В среднесрочной перспективе следует предположить, что наиболее пострадавшие в настоящее время

экономические сектора будут испытывать проблемы до тех пор, пока пандемию полностью не возьмут под контроль. Данный факт можно объяснить тем, что для этих секторов характерна значительная степень непосредственного социального взаимодействия. Большую роль играет конечный (часто внешний) спрос. Таким образом, вполне вероятно, что значительная доля работников, занятых в настоящее время в этих секторах, в недалеком будущем столкнется с весьма неопределенными перспективами, если обусловленный пандемией экономический кризис затянется.

Таким образом, в условиях пандемии необходимы не просто краткосрочные меры поддержки некоторых слоев населения, но и долгосрочная продуманная промышленная и инвестиционная политика. Необходимо реализовывать масштабные проекты, как, например, европейская «Зеленая сделка» (план по декарбонизации экономики ЕС к 2050 г.).

На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы:

— с марта 2020 года распространение пандемии COVID-19 обусловило необходимость принятия большого количества ограничительных мер. В ряде стран ЕС на длительное время были введены локдауны. Ограничительные меры закономерно привели к сокращению занятости и увеличению безработицы. Не случайно в 2020 году уровень безработицы практически во всех странах ЕС был выше, чем в 2019-м;

— ограничительные меры оказывают неодинаковое влияние на рынок труда. Существуют значительные секторальные и отраслевые различия. В наибольшей мере ограничительные меры повлияли на принудительно закрытый сектор, включающий гостиничный бизнес и сферу досуга. В этом секторе занято много молодых и сравнительно низкоквалифицированных работников. Также и уровень оплаты труда в этом секторе сравнительно низок. Напротив, целый ряд отраслей сферы услуг (образование, государственное управление, телекоммуникации) практически не пострадал, так как эти отрасли продолжают функционировать на протяжении всего периода пандемии (частично с переходом на удаленный режим работы). В этих отраслях занято много высококвалифицированных специалистов и уровень оплаты труда довольно высок. Целый ряд отраслей занимает в данном контексте промежуточное положение. В целом можно заключить, что наиболее сильный удар пандемия COVID-19 в странах ЕС нанес

ла по уязвимым группам работников (с точки зрения квалификации и оплаты труда), в частности по женщинам и молодежи;

— последствия пандемии в контексте занятости по-разному проявляются в отдельных странах — членах ЕС. В наибольшей мере негативный эффект пандемии проявился в странах Южной Европы и Ирландии, где доля отраслей, входящих в принудительно закрытый сектор, сравнительно велика;

— развитие ситуации идет волнами, и продолжительность пандемии во всем мире (в том числе в европейских странах) остается труднопредсказуемой. Поэтому уже сегодня в ЕС целесообразно выработать приоритеты политики на рынке труда (по крайней мере на среднесрочную перспективу), в частности продумать пути оптимизации численности штатного персонала организаций и перевода части сотрудников в дистанционный режим на постоянной основе. Представляется целесообразным активное привлечение фрилансеров во многие сектора при условии, что данная мера не приведет к снижению общего уровня квалификации занятого персонала;

— в настоящее время пандемия COVID-19 продолжается, и окончательную оценку ее воздействия на уровень занятости в ЕС пока давать преждевременно. Однако сегодня очевидно, что в условиях пандемии на европейском рынке труда проявились негативные тенденции и борьба с пандемией на современном этапе является одним из инструментов повышения уровня занятости на территории ЕС. С учетом постоянных мутаций вируса и новых волн пандемии борьба с ней связана с реализацией долгосрочных и масштабных проектов, таких как «Зеленая сделка».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Европейский союз остается крупнейшим интеграционным образованием. Глубина интеграционных процессов позволила создать единый рынок труда. В настоящее время граждане стран, входящих в ЕС, могут практически беспрепятственно осуществлять трудовую деятельность на всей территории блока. В связи с тем, что рынок труда ЕС существует уже не один год, в процессе его функционирования и развития просматриваются определенные тенденции. Опыт ЕС показателен в контексте изучения процессов в сфере занятости во всем мире. Очень важен этот опыт и для экономики России, для которой ЕС остается основным (наряду с Китаем) торговым партнером. Многие граждане России проживают и работают на территории ЕС. Кроме того, сохраняет актуальность вопрос об участии России в глобальных интеграционных проектах («Большая Европа», «Большая Евразия»), где должно быть предусмотрено тесное сотрудничество и в сфере регулирования занятости. Вопрос о создании единого рынка труда стоит на повестке дня и в рамках Евразийского экономического союза (ЕАЭС), где Россия играет значимую роль.

Опыт функционирования рынка труда в ЕС сложен и противоречив. В ЕС входят страны с разным уровнем экономического развития. Национальные особенности сохраняются и в области правового и институционального регулирования занятости. Существенно различается и уровень заработной платы. Наконец, Европейский союз — мультиязычное образование, так что языковой барьер также представляет собой некоторое препятствие на пути трансграничной мобильности рабочей силы. Поэтому, несмотря на отсутствие формальных барьеров на пути передвижения рабочей силы в рамках ЕС, национальные рынки труда в европейских странах функционируют в известной степени обособленно. Не случайно динамика уровня безработицы и занятости в отдельных странах ЕС последние десять лет оставалась довольно вариативной. Что касается трудовой миграции в рамках ЕС, то характер ее влияния на уровень занятости и состояние экономики в целом оценивается неоднозначно. Трудовые мигранты покидают страны происхождения по разным причинам, но прежде всего их целевой ориентир сводится к росту заработной платы и новым возможностям для развития карьеры. Страны происхождения теряют некоторых специалистов, но при этом высвобождаются рабочие места

для оставшихся потенциальных наемных работников. Кроме того, через несколько лет возможна и обратная миграция. Прожив некоторое время за рубежом, трудовые мигранты приносят в страны происхождения новый профессиональный и социально-культурный опыт, что, несомненно, оказывает позитивное влияние на экономику. Иные процессы происходят в странах назначения трудовой миграции. Иностранная рабочая сила создает конкуренцию на местном рынке труда и при этом позволяет решать некоторые проблемы, связанные с дефицитом рабочей силы. Конкуренция на рынке труда оказывает влияние на средний уровень заработной платы. Обзор различных теоретических и эмпирических исследований трудовой миграции позволяет сделать вывод, что влияние трудовой миграции в различных социально-экономических сферах невелико и прежде всего затрагивает самих трудовых мигрантов.

Общая характеристика изменения рынка труда в глобальном масштабе в целом и в странах ЕС в частности сводится к изменению структуры содержания трудовой деятельности и требуемых навыков. В целом сокращается число рабочих мест, предполагающих рутинный характер труда (особенно физический или ручной труд). Напротив, увеличивается число рабочих мест, для занятия которых необходимо выполнять нерутинные (когнитивные или личностные) функции. Тем самым происходит процесс *дерутинизации* труда, который в ЕС особенно отчетливо проявляется в последние два десятилетия. Кроме того, в странах ЕС в процессе трансформации находится не только спрос на рабочую силу, но и ее предложение. Значительные реформы произошли в образовательной системе, большое количество людей получили возможность подняться на более высокую ступень образования или повысить квалификацию. Дерутинизация труда может сочетаться с его *поляризацией*, когда растет спрос на высоко- и низкоквалифицированную рабочую силу, в то время как спрос на специалистов средней квалификации снижается. Также *поляризация* труда означает существенную дифференциацию в оплате труда наемных работников. В странах ЕС процесс поляризации труда проявлялся до сих пор не столь существенно, как, например, в США.

Огромное влияние на современный рынок труда оказывают цифровая трансформация и роботизация. Существует вероятность, что компьютерные устройства и роботы уже в ближайшее время вытеснят людей на многих рабочих местах и это приведет к существенному росту безработицы. Современная практика пока все же не дает оснований для столь пессимистичных прогнозов. Существует возможность

адаптации содержания работы к функционированию цифрового устройства так, что потребность в работниках не исчезает, а изменяются лишь квалификационные требования к нему. Характерна в этом смысле динамика уровня безработицы в странах ЕС в 2010–2019 годах, когда этот уровень во многих странах демонстрировал устойчивую тенденцию к снижению. Цифровая трансформация изменяет условия занятости. Здесь наблюдаются противоречивые тенденции. С одной стороны, появляются новые возможности для поиска работы через цифровые платформы. Этот фактор способствует повышению уровня занятости и развитию ее гибких форм. С другой стороны, большинство трудовых договоров заключается на временной основе, что порой осложняет развитие трудового потенциала. Также в новых условиях уже не столь эффективны традиционные формы защиты интересов наемных работников через профсоюзные объединения. В условиях цифровой трансформации и роботизации в ЕС предусматривается широкий комплекс мер, направленных на стабилизацию занятости и повышение эффективности защиты интересов наемных работников на современном этапе. Эти меры сводятся к обеспечению социальной защиты занятых в условиях нестандартных форм (в частности, снятие ограничений на доступ к государственным услугам и кредитам), гармонизации налогообложения оплаты труда, а также к созданию условий для формирования профессиональных объединений таких работников с использованием диалоговых возможностей цифровых платформ. Речь также идет о повышении квалификации специалистов, занимающихся профориентационной работой в масштабах ЕС, и совершенствовании механизма правового регулирования использования персональных данных работников.

На уровень занятости в ЕС существенное влияние оказала и продолжает оказывать пандемия COVID-19. С марта 2020 года во многих странах были введены значительные ограничения, изменившие характер работы в ряде секторов экономики. В результате уровень безработицы начал расти, и в 2020 году почти во всех странах ЕС был выше, чем в 2019 году. В то же время отдельные сектора экономики и отдельные категории населения были затронуты не в равной степени. Исследования показывают, что от пандемии более всего пострадали сравнительно уязвимые на рынке труда категории работников, в частности женщины и молодежь. Борьба с пандемией на современном этапе является одним из инструментов повышения уровня занятости на территории ЕС. С учетом постоянных мутаций вируса и новых волн пандемии борьба с ней связана с реализацией долгосрочных

и масштабных проектов, таких как «Зеленая сделка» (план по декарбонизации экономики ЕС к 2050 г.).

Опыт ЕС в контексте тенденций занятости должен быть критически осмыслен и принят к сведению в России. Очевидно, что все проблемы, которые в настоящее время возникают на рынке труда ЕС, в ближайшей перспективе будут актуальны в России и ЕАЭС. Речь идет о трудовой миграции, цифровой трансформации и роботизации, а также росте безработицы в связи с распространением COVID-19. Безусловно, предполагается не копирование европейского опыта, а его комплексное осмысление с учетом уровня развития экономики России и ее партнеров по ЕАЭС, а также особенностей национального менталитета. В частности, европейский опыт может быть полезен при формировании политики занятости в ЕАЭС, а также в связи с возможным участием России в глобальных интеграционных проектах («Большая Европа» или «Большая Евразия»).

ЛИТЕРАТУРА

Борко, Ю. А. История развития Европейского союза / Ю. А. Борко, О. В. Буторина. — Текст : непосредственный // Европейская интеграция : [учебник] / под редакцией О. В. Буториной. — Москва : Деловая лит., 2011. — С. 81–117.

Гаджиев, А. Х. Сотрудничество Европейского союза и России в сфере образования / А. Х. Гаджиев. — URL: <http://www.eedialog.org/wp-content/uploads/2020/03/Gadjiev65.pdf>. — Текст : электронный.

Дэвис, Н. Технологии четвертой промышленной революции / Н. Дэвис, К. Шваб. — Москва : Эксмо, 2018. — URL: https://docviewer.yandex.ru/view/0/?*. — Текст : электронный.

Кольцов, М. В. Европейская интеграция: история и современность : текст лекций / М. В. Кольцов. — Ярославль : ЯрГУ, 2014. — 68 с. — URL: <http://lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20140131.pdf>. — Текст : электронный.

Кузнецов, А. В. Языковые барьеры в Европейском союзе / А. В. Кузнецов. — Текст : непосредственный // Мировое развитие. — 2013. — Вып. 9. — С. 102–111.

Международная организация труда. Законы. О будущем в сфере труда : Декларация столетия МОТ : [принята в Женеве 21 июня 2019 г.]. — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms_715175.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Нестерова, А. А. Мобильность рабочей силы в Европейском союзе / А. А. Нестерова. — Текст : электронный // Журнал международного права и международных отношений. — 2012. — № 4. — С. 84–89. — URL: https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/31286/1/2012_4_JILIR_nesterova.pdf.

Россия в цифрах. 2017 : краткий статистический сборник. — Москва : Росстат, 2017. — Текст : непосредственный.

Россия в цифрах. 2018 : краткий статистический сборник. — Москва : Росстат, 2018. — Текст : непосредственный.

Россия в цифрах. 2019 : краткий статистический сборник. — Москва : Росстат, 2019. — Текст : непосредственный.

Россия в цифрах. 2020 : краткий статистический сборник. — Москва : Росстат, 2020. — Текст : непосредственный.

Терехина, О. В. Европейский союз : [учебное пособие] / О. В. Терехина. — Казань : Казанский ун-т, 2013. — URL: <https://dspace.kpfu.ru/xmlui/bitstream/handle/net/21974/978-5-00019-118-7.pdf>. — Текст : электронный.

Фаляхов, Р. Рост потока: почему мигранты наводняют Евросоюз / Р. Фаляхов. — Текст : электронный // Газета.ru : [сайт]. — URL: <https://www.gazeta.ru/business/2021/01/22/13451306.shtml> (дата обращения: 15.09.2021).

Фонтэн, П. Европа в 12 уроках, Европейский союз / П. Фонтэн. — Люксембург : Бюро официальных публикаций Европейского союза, 2010. — URL: [europa_12_lessons_ru.pdf](http://europa.europa_12_lessons_ru.pdf)-Яндекс.Документы (yandex.ru). — Текст : электронный.

Фейгин, Г. Ф. Менеджмент в условиях глобализации / Г. Ф. Фейгин. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2012. — Текст : непосредственный.

Цифровые технологии, навыки, инженерное образование для транспортной отрасли и технологии образования / А. А. Климов, В. П. Куприяновский, И. А. Соколов [и др.]. — Текст : непосредственный // *International Journal of Open Information Technologies*. — 2019. — Т. 7, № 10. — С. 98–127.

Шваб, К. Четвертая промышленная революция / К. Шваб. — Москва : Эксмо, 2016. — Текст : непосредственный.

Acemoglu, D. Secular Stagnation? The Effect of Aging on Economic Growth in the Age of Automation / D. Acemoglu. — Текст : электронный // *American Economic Review*. — 2017. — URL: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdf/10.1257/aer.p20171101> (дата обращения: 15.09.2021).

Acemoglu, D. Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings / D. Acemoglu, D. Autor. — Текст : электронный // *Handbook of labor economics*. — 2011. — Vol. 4. — P. 1043–1171. — URL: <https://economics.mit.edu/files/7006> (дата обращения: 15.09.2021).

Aedo, C. From occupations to embedded skills: a cross-country comparison / C. Aedo, J. Hentschel, M. Moreno, J. Luque. — Текст : электронный // *World Bank Policy Research Working Paper*. — 2013. — № 6560. — URL: https://www.researchgate.net/publication/258422776_From_Occupations_to_Embedded_Skills_A_Cross-Country_Comparison (дата обращения: 15.09.2021).

Alcaraz, C. Remittances, schooling, and child labour in Mexico / C. Alcaraz, D. Chiquiar, A. Salcedo. — Текст : непосредственный // *Journal of Development Economics*. — 2012. — Vol. 97, № 1. — P. 156–165.

Alcidi, C. EU Mobile Workers: A challenge to public finances? Contribution for informal ECOFIN / C. Alcidi, D. Gros. — Текст : электронный // *CEPS Special Report*. — Bucharest, 2019. — URL: <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2019/04/EU%20Mobile%20Workers.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Aleksynska, M. The heterogeneity of immigrants, host countries' income and productivity: A channel accounting approach / M. Aleksynska, A. Tritah. — Текст : электронный // *Economic Inquiry*. — 2015. — Vol. 53, № 1. — P. 150–172. — URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ecin.12141> (дата обращения: 15.09.2021).

Alesina, A. Birthplace diversity and economic prosperity / A. Alesina, J. Harnoss, H. Rapoport. — Текст : электронный // *Journal of Economic Growth*. — 2016. — Vol. 21. — P. 101–138. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18699/w18699.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Antman, F. The impact of migration on family left behind / F. Antman. — Текст : электронный // *IZA Discussion Paper*. — 2012, Febr. — № 6374. — URL: <https://ftp.iza.org/dp6374.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Arntz, M. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis / M. Arntz, T. Gregory, U. Zierahn. — Текст : электронный // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. — 2016. — № 189. — URL: file:///C:/Users/1/Downloads/Arntz_Gregory_Zierahn_2016.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Atoyan, R. Emigration and its economic impact on Eastern Europe / R. Atoy-an [et al.]. — Текст : электронный // IMF Staff Discussion Note. — 2016. — URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2016/sdn1607.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Auerbach, A. The fiscal effect of US immigration: A generational accounting perspective / A. Auerbach, P. Oreopoulos. — Текст : электронный // Tax Policy and the Economy. — 2000. — Vol. 14. — P. 123–156. — URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2016/sdn1607.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Autor, D. Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market? / D. Autor, L. Katz, A. Krueger. — Текст : электронный // Quarterly Journal of Economics. — 1998, nov. — № 113 (4). — P. 1169–1214. — URL: <https://economics.mit.edu/files/11612> (дата обращения: 15.09.2021).

Autor, D. New Frontiers: The Evolving Content and Geography of New Work in the 20th Century / D. Autor, A. Salomons. — URL: <file:///C:/Users/1/Downloads/Autor-Salomons-NewFrontiers.pdf> (дата обращения: 15.09.2021). — Текст : электронный.

Autor, D. The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market / D. Autor, D. Dorn. — Текст : электронный // American Economic Review. — 2013. — Vol. 103, № 5. — P. 1553–1597. — URL: <https://www.ddorn.net/papers/Autor-Dorn-LowSkillServices-Polarization.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Autor, D. The Polarization of the US Labor Market / D. Autor, L. Katz, F. Kearney. — Текст : электронный // The American Economic Review. — 2006. — Vol. 96, № 2. — P. 189–194. — URL: <https://economics.mit.edu/files/584> (дата обращения: 15.09.2021).

Autor, D. The skill content of recent technological change: An empirical exploration / D. Autor, F. Levy, R. J. Murnane. — Текст : электронный // The Quarterly Journal of Economics. — 2003. — Vol. 118, № 4. — P. 1279–1333. — URL: <https://economics.mit.edu/files/11574> (дата обращения: 15.09.2021).

Autor, D. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation / D. Autor. — Текст : электронный // Journal of Economic Perspectives. — 2015. — Vol. 29, № 3. — P. 3–30. — URL: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdf/10.1257/jep.29.3.3> (дата обращения: 15.09.2021).

Baas, T. Labour mobility in the enlarged EU: Who wins, who loses? / T. Baas, H. Brücker, A. Hauptmann. — Текст : электронный // EU Labour Markets After Post-Enlargement Migration. — Berlin, 2010. — P. 47–70. — URL: https://www.researchgate.net/publication/265361519_2_Labor_Mobility_in_the_Enlarged_EU_Who_Wins_Who_Loses (дата обращения: 15.09.2021).

Baas, T. Macroeconomic impact of Eastern enlargement on Germany and UK: evidence from a CGE model / T. Baas, H. Brücker — Текст : непосредственный // Applied Economics Letters. — 2010. — Vol. 17, № 2. — P. 125–128.

Bagues, M. Do Online Labor Market Intermediaries Matter? / ed. M. Bagues, M. Labini, D. Autor. — Текст : электронный // Studies of Labor Market Intermediation. — Chicago : Univ. of Chicago Press, 2009. — P. 127–154. — URL: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c3581/c3581.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Bagues, M. The Internet and Job Search / M. Bagues, M. Sylos-Labini, B. Stevenson. — Текст : электронный // NBER Working Paper. — 2008. — № 13886. — URL: <https://www.nber.org/papers/w13886.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Ballarino, G. The Expansion of Education in Europe in the 20th Century / G. Ballarino, E. Meschi, F. Scervini. — Текст : электронный // AIAS. GINI Discussion Paper. — 2013. — № 83. — URL: http://archive.uva-aias.net/uploaded_files/publications/83-3-3-6.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Barnes, S. Crowdsourcing and work: individual factors and circumstances influencing employability / S. Barnes, A. Green, M. de Hoyos. — Текст : электронный // New Technology, Work and Employment. — 2015. — Vol. 30, № 1. — P. 16–31. — URL: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12043> (дата обращения: 15.09.2021).

Barrett, A. EU Enlargement and Ireland's Labor Market / A. Barrett. — Текст : электронный // EU Labour Markets After Post-Enlargement Migration. — Berlin, 2010. — P. 155–161. — URL: https://www.researchgate.net/publication/46442990_EU_Enlargement_and_Ireland's_Labor_Market (дата обращения: 15.09.2021).

Beine, M. Brain drain and economic growth: theory and evidence / M. Beine, F. Docquier, H. Rapoport. — Текст : электронный // Journal of Development Economics. — 2001. — Vol. 64, № 1. — P. 275–289. — URL: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.471.5978&rep=rep1&type=pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Beine, M. Brain drain and human capital formation in developing countries: winners and losers / M. Beine, F. Docquier, H. Rapoport. — Текст : непосредственный // The Economic Journal. — 2008. — Vol. 118, № 528. — P. 631–652.

Berman, E. Changes in the Demand for Skilled Labor within U. S. Manufacturing Industries: Evidence from the Annual Survey of Manufacturers / E. Berman, J. Bound, Z. Griliches. — Текст : электронный // The Quarterly Journal of Economics. — 1994. — Vol. 109, № 2. — P. 367–397. — URL: [http://unionstats.gsu.edu/9220/Berman-Bound-Griliches\(1994\)_QJE_Changes%20in%20the%20Demand%20for%20Skilled%20Labor%20within%20U.S.%20Manufacturing.pdf](http://unionstats.gsu.edu/9220/Berman-Bound-Griliches(1994)_QJE_Changes%20in%20the%20Demand%20for%20Skilled%20Labor%20within%20U.S.%20Manufacturing.pdf) (дата обращения: 15.09.2021).

Berman, E. Implications of Skill-Biased Technological Change: International Evidence / E. Berman, J. Bound, S. Machin. — Текст : электронный // NBER

Working Paper. — 1997. — № 6166. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w6166/w6166.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Bessen, J. How Computer Automation Affects Occupations: Technology, Jobs, and Skills / J. Bessen. — Текст : электронный // Boston Univ. School of Law. Law and Economics Research Paper. — 2016. — № 15-49. — URL: https://scholarship.law.bu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1811&context=faculty_scholarship (дата обращения: 15.09.2021).

Bhagwati, J. The brain drain, international integration of markets for professionals and unemployment / J. Bhagwati, K. Hamada. — Текст : непосредственный // Journal of Development Economics. — 1974. — Vol. 1, № 1. — P. 19–42.

Blanchard, O. The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France / O. Blanchard, A. Landier. — Текст : электронный // The Economic Journal. — 2002. — Vol. 112, № 480. — P. F214–F244. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w8219/w8219.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Blanchflower, D. Fear, unemployment and migration / D. Blanchflower, C. Shadforth. — Текст : непосредственный // The Economic Journal. — 2009. — Vol. 119 (535). — P. F136–F182.

Blanchflower, D. The impact of the recent expansion of the EU on the UK labor market / D. Blanchflower, H. Lawton. — Текст : электронный // IZA Discussion Paper. — 2008, Sept. — № 3695. — URL: <https://ftp.iza.org/dp3695.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Blanchflower, D. The impact of the recent migration from Eastern Europe on the UK economy / D. Blanchflower, J. Saleheen, C. Shadforth. — Текст : электронный // IZA Discussion Paper. — 2007. — № 2615. — URL: <https://ftp.iza.org/dp2615.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Blundell, J. COVID-19 and the self-employed: Six months into the crisis / J. Blundell, S. Machin, M. Ventura. — Текст : электронный // Centre for Economic Performance. — London : London School of Economics and Political Science, 2020. — URL: <https://cep.lse.ac.uk/pubs/download/cep-covid-19-012.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Bodewig, C. Growing United. Upgrading Europe's Convergence Machine / C. Bodewig, C. Ridaou-Cano. — Текст : электронный // World Bank Report on the European Union. — Washington, 2018. — URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/250311520359538450/pdf/123956-REVISED-volume-2-GrowingUnitedvonlinelinks.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Bonin, H. Can immigration alleviate the demographic burden? / H. Bonin, B. Raffelhüschen, J. Walliser. — 1999. — URL: <https://www.fwi1.uni-freiburg.de/downloads/publikationen/51.pdf> (дата обращения: 15.09.2021). — Текст : электронный.

Bonin, H. Wage and employment effects of immigration to Germany: evidence from a skill group approach / H. Bonin. — Текст : электронный // IZA Discussion Papers. — 2005. — № 1875. — URL: <https://ftp.iza.org/dp1875.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Borjas, G. J. Immigration and Welfare Magnets / G. J. Borjas. — Текст : электронный // Journal of Labor Economics. — 1999. — Vol. 17, № 4, pt. 1. — P. 607–637. — URL: <https://scholar.harvard.edu/files/gborjas/files/jole1999.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Botezat, A. The Impact of parental labour migration on left-behind children's educational and psychosocial outcomes: Evidence from Romania / A. Botezat, F. Pfeiffer. — Текст : электронный // Population, Space and Place. — 2020. — Vol. 26, № 2. — URL: <https://doi.org/10.1002/psp.2277> (дата обращения: 15.09.2021).

Braesemann, F. ICTs and the Urban-Rural Divide: Can Online Labour Platforms Bridge the Gap? / F. Braesemann, V. Lehdonvirta, O. Kässi. — Текст : электронный // SSRN : Electronic Journal. — 2018, dec. — URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3271972> 12 (дата обращения: 15.09.2021).

Brain Drain and Brain Gain: The Global Competition to Attract High-Skilled Migrants / eds. T. Boeri, H. Brücker, F. Docquier, H. Rapoport. — Oxford : Oxford Univ. Press, 2012. — Текст : непосредственный.

Brenke, K. EU enlargement under continued mobility restrictions: Consequences for the German labor market / K. Brenke, M. Yuksel, K. F. Zimmermann. — Текст : электронный // IZA Discussion Paper. — 2009, March. — № 4055. — URL: <https://ftp.iza.org/dp4055.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Bresnahan, T. General purpose technologies Engines of growth? / T. Bresnahan, M. Trajtenber. — Текст : электронный // Journal of Econometrics. — 1995. — Vol. 65, № 1. — P. 83–108. — URL: <https://www.nber.org/papers/w24245.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Brücker, H. Migration and the wage curve: A structural approach to measure the wage and employment effects of migration / H. Brücker, E. J. Jahn. — Текст : электронный // IZA Discussion Paper. — 2008. — № 3423. — URL: <https://ftp.iza.org/dp3423.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Brunello, G. Changes in compulsory schooling, education and the distribution of wages in Europe / G. Brunello, M. Fort, G. Weber. — Текст : электронный // The Economic Journal. — 2009. — Vol. 119, № 536. — P. 516–539. — URL: <https://www.oecd.org/els/41689249.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Cabrales, A. Dual Labour Markets and (Lack of) on the Job Training: PIAAC Evidence from Spain and Other EU Countries / A. Cabrales, R. Mora. — Текст : электронный // IZA Discussion Paper. — 2014. — № 8649. — URL: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.652.4924&rep=rep1&type=pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Cabus, S. Does school time matter? On the impact of compulsory education age on school dropout / S. Cabus, K. De Witte. — Текст : непосредственный // Economics of Education Review. — 2011. — Vol. 30, № 6. — P. 1384–1398.

Calero, J. Education, Age and Skills: An Analysis Using the PIAAC Survey / J. Calero, I. P. Murillo Huertas, J. Raymond. — Текст : непосредственный // IEB Working Paper. — 2016. — № 3. — P. 871–898.

Chiswick, B. Handbook of the Economics of International Migration / B. Chiswick, P. Miller. — Amsterdam : Elsevier, 2015. — P. 845–875. — Текст : непосредственный.

Chiswick, B. The Earnings of White and Coloured Immigrants in Britain / B. R. Chiswick. — Текст : непосредственный // *Economica*. — 1980. — Vol. 47, № 185. — P. 81–87.

Chiswick, C. The Impact of Immigrants on the Macroeconomy / C. Chiswick, B. R. Chiswick, G. Karras. — Текст : непосредственный // *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*. — 1992. — Vol. 37 (1). — P. 279–316.

Clemens, M. EU-Zuwanderung hat das Wirtschaftswachstum in Deutschland erhöht / M. Clemens, J. Hart. — Текст : электронный // *DIW-Wochenbericht, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)*. — Berlin, 2018. — URL: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.605459.de/18-44-1.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Clifton-Sprigg, J. Out of sight, out of mind? The education outcomes of children with parents working abroad / J. Clifton-Sprigg. — Текст : электронный // *Oxford Economic Papers*. — 2019. — Vol. 71, № 1. — P. 73–94 — URL: <https://academic.oup.com/oup/article/71/1/73/5184206?login=true> (дата обращения: 15.09.2021).

Cortina, J. Beyond the money: the impact of international migration on children's life satisfaction: evidence from Ecuador and Albania / J. Cortina. — Текст : электронный // *Migration and Development*. — 2014. — Vol. 3, № 1. — P. 1–19. — URL: <https://jeronimocortina.com/wp-content/uploads/2017/07/Beyond-the-Money.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Cristea, L. Fiscal impact of the migration phenomenon / L. A. Cristea, J. Grabara. — Текст : электронный // *Journal of International Studies*. — 2019. — Vol. 12, № 4. — P. 144–159. — URL: https://www.jois.eu/files/10_764_Cristea_Grabara.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

D'Amuri, F. The labor market impact of immigration in Western Germany in the 1990s / F. D'Amuri, G. Ottaviano, G. Peri. — Текст : электронный // *European Economic Review*. — 2010. — Vol. 54. — P. 550–570. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w13851/w13851.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Davies, C. Education and Technology / C. Davies, R. Eynon. — London, 2015. — URL: <https://www.researchgate.net/publication/303938954> (дата обращения: 15.09.2021). — Текст : электронный.

Docquier, F. The brain drain from developing countries / F. Docquier. — Текст : электронный // *IZA World of Labour, Institute of Labor Economics*. — 2014. — URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/31/pdfs/brain-drain-from-developing-countries.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Docquier, F. The Labour Market Effects of Immigration and Emigration in OECD Countries / F. Docquier, Q. Ozden, G. Peri. — Текст : электронный // *IZA Discussion Paper*. — 2011, Dec. — № 6258. — URL: <https://ftp.iza.org/dp6258.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Dolado, J. J. From dual to unified employment protection: Transition and steady state / J. J. Dolado, E. Lalé, N. Siassi. — Текст : электронный // IZA Discussion Paper. — 2016. — № 9953. — URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/142392/1/dp9953.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Doyle, N. Freedom of movement for workers from Central and Eastern Europe. Experiences in Ireland and Sweden / N. Doyle, G. Hughes, E. Wadensjö. — Текст : электронный // Swedish Institute for European Policy Studies (SIEPS). — Stockholm, 2006. — URL: <https://www.sieps.se/en/publications/2006/freedom-of-movement-for-workers-from-central-and-eastern-europe-20065/Sieps-2006-5.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Drinkwater, S. Poles apart? EU enlargement and the labour market outcomes of immigrants in the United Kingdom / S. Drinkwater, J. Eade, M. Garapich. — Текст : электронный // International Migration. — 2009. — Vol. 47, № 1. — P. 161–190. — URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-2435.2008.00500.x> (дата обращения: 15.09.2021).

Dustmann, C. Assessing the fiscal costs and benefits of A8 migration to the UK / C. Dustmann, T. Frattini, C. Halls. — Текст : электронный // Fiscal Studies. — 2010. — Vol. 31, № 1. — P. 1–41. — URL: <https://www.ucl.ac.uk/~uctpb21/Сpapers/DustmannFrattiniHalls2010.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Dustmann, C. Immigration, jobs and wages: Theory, evidence and opinion / C. Dustmann, A. Glitz. — Текст : электронный // CEPR Report. — London, 2005. — URL: <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/14334/1/14334.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Dustmann, C. The effect of emigration from Poland on Polish wages / C. Dustmann, T. Frattini, A. Rosso. — Текст : электронный // Scandinavian Journal of Economics. — 2015. — Vol. 117, № 2. — P. 522–564. — URL: https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/1468326/1/Dustmann_the_effect_of_emigration_from_poland.PDF (дата обращения: 15.09.2021).

Dustmann, C. The fiscal effects of immigration to the UK / C. Dustmann, T. Frattini. — Текст : электронный // The Economic Journal. — 2014. — Vol. 124, № 580. — P. F593–F643. — URL: <https://www.cream-migration.org/files/FiscalEJ.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Dustmann, C. The labour market impact of immigration / C. Dustmann, A. Glitz, T. Frattini. — Текст : электронный // Frattini Oxford Review of Economic Policy. — 2008. — Vol. 24, № 3. — P. 477–494. — URL: <https://www.ucl.ac.uk/~uctpb21/Сpapers/DustmannGlitzFrattini2008.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Edo, A. How do rigid labor markets absorb immigration? Evidence from France / A. Edo. — Текст : электронный // IZA Journal of Migration and Development. — 2016. — Vol. 5 (1). — P. 1–20. — URL: <https://izajodm.springeropen.com/articles/10.1186/s40176-016-0055-1> (дата обращения: 15.09.2021).

Edo, A. Selective immigration policies and wages inequality / A. Edo, F. Toubal. — Текст : электронный // Review of International Economics. —

2015. — Vol. 23, № 1. — P. 160–187. — URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/227282/1/dp13755.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Edo, A. The impact of immigration on native wages and employment / A. Edo. — Текст : электронный // The BE Journal of Economic Analysis & Policy. — 2015. — Vol. 15, № 3. — P. 1151–1196. — URL: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00881131/document> (дата обращения: 15.09.2021).

Education in the EU: Diverging learning opportunities? An analysis of a decade and a half of skills using the Program for International Student Assessment (PISA) in the European Union / K. Herrera-Sosa, M. Hofstijzer, L. Gortazar, M. Ruiz. — Текст : электронный // World Bank. — Washington, 2018. — URL: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/> (дата обращения: 15.09.2021).

EFIP. Freelancing in Europe 2021. — URL: <https://web-assets.bcg.com/77/62/07a1c84f4be6b671ca10ec16f6f1/malt-bcg-freelancing-in-europe-2021.pdf> (дата обращения: 15.09.2021). — Текст : электронный.

Elsner, B. Does emigration benefit the stayers? Evidence from EU enlargement / B. Elsner. — Текст : электронный // IZA Discussion Paper. — 2012, Sept. — № 6843. — URL: <https://ftp.iza.org/dp6843.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Eurofound. European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society. — Текст : электронный // Publications Office of the European Union. — Luxembourg, 2017. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/eqls-flagship/chapter-9/> (дата обращения: 15.09.2021).

European Commission. Education and Training Monitor. — Текст : электронный // Directorate-General for Education, Youth, Sports, and Culture. — 2017. — URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6e709b4c-bac0-11e7-a7f8-01aa75ed71a1/language-en> (дата обращения: 15.09.2021).

European Commission. The impact of COVID confinement measures on EU labour market. — Текст : электронный // Science for policy briefs. — 2020. — URL: http://jrc.120585_policy.brief_impact_of_covid-19_on_eu-labour_market.pdf (europa.eu) (дата обращения: 15.09.2021).

Exploratory Research on Internet-enabled Work Exchanges and Employability / A. Green, M. de Hoyos, S.-A. Barnes [et al.]. — Текст : электронный // JRC Scientific and Policy Reports. JRC Working Papers. — 2014. — № 85646. — URL: <file:///C:/Users/%D0%94%D0%9E%D0%9C/Downloads/jrc85646.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Fassio, C. Skilled migration and innovation in European industries / C. Fassio, F. Montobbio, A. Venturini. — Текст : непосредственный // Research Policy, Elsevier. — 2019. — Vol. 48, № 3. — P. 706–718.

Fernández-Macías, E. Routine-biased technical change and job polarization in Europe / E. Fernández-Macías, J. Hurlley. — Текст : электронный // Socio-Economic Review. — 2016. — Vol. 15, № 3. — URL: file:///C:/Users/%D0%94%D0%9E%D0%9C/Downloads/Routine-biased_technical_change_and_job.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Firpo, S. Occupational Tasks and Changes in the Wage Structure / S. Firpo, N. M. Fortin, T. Lemieux. — Текст : электронный // IZA Discussion Papers. — 2011. — № 5542. — URL: <https://ftp.iza.org/dp5542.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Fiscal impact of EU migrants in Austria, Germany the Netherlands and the UK / L. Bogdanov, A. Hristova, K. Yotov [et al.]. — Текст : электронный // European Citizen Action Service. — Brussels, 2014. — URL <https://ecas.issuelab.org/resources/19528/19528.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Freeman, B. The Labour Market in the New Information Economy / B. Freeman. — Текст : электронный // Oxford Review of Economic Policy. — 2002. — Vol. 18, № 3. — P. 288–305. — URL: www.jstor.org/stable/23606589 (дата обращения: 15.09.2021).

Frey, C. B. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? / C. B. Frey, M. A. Osborne. — 2013. — URL: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Friedberg, R. M. The impact of immigration on host country wages, employment and growth / R. M. Friedberg, J. Hunt. — Текст : электронный // Journal of Economic Perspectives. — 1995. — Vol. 9, № 2. — P. 23–44. — URL: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdf/10.1257/jep.9.2.23> (дата обращения: 15.09.2021).

Gabriel, M. The impact of digital transformation on EU labor markets / M. Gabriel, M. Thyssen. — Текст : электронный // European Commission. — 2019. — URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets> (дата обращения: 15.09.2021).

Garrouste, C. 100 years of educational reforms in Europe: A contextual database / C. Garrouste. — Текст : электронный // MPRA Paper. — 2010. — № 31853. — P. 1–350. — URL: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/31853/1/MPRA_paper_31853.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Gaston, N. The employment and wage effects of immigration: Trade and labour economics perspectives / N. Gaston, D. Nelson. — Текст : электронный // Trade, Investment, Migration and Labour Market Adjustment. — New York : Palgrave-MacMillan, 2002. — P. 201–235. — URL: https://link.springer.com/chapter/10.1057%2F9781403920188_12 (дата обращения: 15.09.2021).

Gera, S. Technology and the Demand for Skills in Canada: An Industry-Level Analysis / S. Gera, G. Wulong, Zh. Lin. — Текст : электронный // Canadian Journal of Economics. — 2001. — Vol. 34, № 1. — P. 132–148. — URL: <https://www.jstor.org/stable/2667405> (дата обращения: 15.09.2021).

Giannelli, G. Children's schooling and parental migration: empirical evidence on the «left behind» generation in Albania / G. Giannelli, L. Mangiavacchi. — Текст : электронный // Labour. — 2010. — № 24. — P. 76–92. — URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-9914.2010.00504.x> (дата обращения: 15.09.2021).

Gibson, J. The impacts of international migration on remaining household members: omnibus results from a migration lottery program / J. Gibson, D. McKenzie, S. Stillman. — Текст : электронный // Review of Economics and Statistics. — 2011. — Vol. 93, № 4. — P. 1297–1318. — URL: <https://www.jstor.org/stable/41349113?refreqid=excelsior%3A49bb1c0ba7605cb65896d66c65af5b9d> (дата обращения: 15.09.2021).

Gibson, J. What happens to diet and child health when migration splits households? Evidence from a migration lottery program / J. Gibson, D. McKenzie, S. Stillman. — Текст : электронный // Food Policy. — 2011. — Vol. 36, № 1. — P. 7–15. — URL: <https://www.motu.org.nz/assets/Documents/our-work/> (дата обращения: 15.09.2021).

Glitz, A. The labor market impact of immigration: A quasi-experiment exploiting immigrant location rules in Germany / A. Glitz. — Текст : электронный // Journal of Labor Economics. — 2012. — Vol. 30, № 1. — P. 175–213. — URL: <http://www.econ.upf.edu/~glitz/LaborMarketImpactJOLE2012.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Goos, M. Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring / M. Goos, A. Manning, A. Salomons. — Текст : электронный // American Economic Review. — 2014. — Vol. 104, № 8. — P. 2509–2526. — URL: <https://personal.lse.ac.uk/manning/work/ExplainingJobPolarization.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Goos, M. Job polarization in Europe / M. Goos, A. Manning, A. Salomons. — Текст : электронный // American economic review. — 2009. — Vol. 99, № 2. — P. 58–63. — URL: <https://www.cedefop.europa.eu/files/4217> (дата обращения: 15.09.2021).

Goos, M. Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain / M. Goos, A. Manning. — Текст : электронный // The review of economics and statistics. — 2007. — Vol. 89, № 1. — P. 118–133. — URL: http://eprints.lse.ac.uk/20002/1/Lousy_and_Lovely_Jobs_the_Rising_Polarization_of_Work_in_Britain.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Gorka, S. Age, Tasks, and Skills in European Labor Markets. Background paper for Growing United, IBS Research Report / S. Gorka, W. Hardy, R. Keister, P. Lewandowski. — Текст : электронный // Institute for Structural Research. — 2017. — № 4. — URL: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/818291521211501671-0080022018/original/AgeTasksandSkillsinEuropeanLaborMarkets.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Grabowska, I. Social remittances: Channels of diffusion / I. Grabowska. — Текст : непосредственный // The Impact of Migration on Poland: EU Mobility and Social Change / A. White, I. Grabowska, P. Kaczmarczyk. — London : UCL Press, 2018. — P. 68–89.

Grubel, H. B. The international flow of human capital / H. B. Grubel, A. D. Scott. — Текст : электронный // The American Economic Review. — 1996. — Vol. 56, № 1/2. — P. 268–274. — URL: <https://www.researchgate.net/>

publication/284788948_The_International_Flow_of_Human_Capital (дата обращения: 15.09.2021).

Gschwind, L. Unemployment benefits, EU migrant workers, and the cost of social protection in European welfare states / L. Gschwind, P. Nyman, J. Palme. — Текст : электронный // Working paper for the Reminder Project. — 2019. — URL: <https://www.understandfreemovement.eu/wp-content/uploads/2020/01/D4.2.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Hanson, G. H. Labor Market Adjustment in open economies: Evidence from U. S. States / G. H. Hanson, M. Slaughter. — Текст : электронный // Journal of International Economics. — 2002. — Vol. 57, № 1. — P. 3–29. — URL: <https://isarticles.com/bundles/Article/pre/pdf/17878.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Hatzius, J. Regional migration, unemployment and vacancies: evidence from West German microdata / J. Hatzius. — Oxford : Univ. of Oxford : Institute of Economics and Statistics, 1994. — URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/pr/> (дата обращения: 15.09.2021). — Текст : электронный.

Hazans, M. The post-enlargement migration experience in the Baltic labor markets / M. Hazans, K. Philips. — Текст : электронный // IZA Discussion Paper. — 2011, July. — № 5878. — URL: <https://ftp.iza.org/dp5878.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Höckel, L. Can parental migration reduce petty corruption in education? / L. Höckel, M. Silva, T. Stöhr. — Текст : электронный // IZA Discussion Paper. — 2016, Jan. — № 9687. — URL: <https://ftp.iza.org/dp9687.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Hoftijzer, M. Skills and Europe's Labor Market / M. Hoftijzer, L. Gortazar. — Текст : электронный // World Bank Group : [сайт]. — 2018. — URL: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/115971529687983521-0080022018/original/EU-GUSkillsandLaborMarketsfinal5292018.pdf>.

Hughes, G. Free movement in the EU: The case of Ireland / G. Hughes. — Berlin : Friedrich Ebert Stiftung, 2011. — URL: <https://library.fes.de/pdf-files/id/ira/08043.pdf> (дата обращения: 15.09.2021). — Текст : электронный.

Hummels, D. Offshoring and Labor Markets / D. Hummels, J. R. Munch, C. Xiang. — Текст : непосредственный // NBER Working Papers. — 2016. — № 22041. — P. 981–1028.

Hunt, J. The impact of the 1962 repatriates from Algeria on the French labor market / J. Hunt. — Текст : непосредственный // ILR Review. — 1992. — № 3. — P. 556–572.

Iacob, R. Brain drain phenomenon in Romania: What comes in line after corruption? A quantitative analysis of the determinant causes of Romanian skilled migration / R. Iacob. — Текст : электронный // Romanian Journal of Communication and Public Relations. — 2018. — Vol. 2, № 44. — URL: <https://journalofcommunication.ro/index.php/journalofcommunication/article/view/259> (дата обращения: 15.09.2021).

Ibarra, I. A. Should We Treat Data as Labor? Moving Beyond “Free” / I. Ibarra, L. Goff. — Текст : непосредственный // American Economic Association Papers & Proceedings. — 2018. — Vol. 1, № 1. — P. 1–5.

ILO (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms_756331.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

ILO (2021). Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition Updated estimates and analysis. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Inchauste, G. Understanding Changes in Equality in the EU. Background to Growing United: Upgrading Europe’s Convergence Machine / G. Inchauste. — Текст : электронный // World Bank Report on the European Union. — 2018. — URL: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/319381520461242480-0080022018/original/EUIGReportUnderstandingchangesinInequality.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Ivlevs, A. Does emigration reduce corruption? / A. Ivlevs, R. M. King. — Текст : электронный // Public Choice. — 2017. — Vol. 171, № 3. — P. 389–408. — URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11127-017-0442-z#article-info> (дата обращения: 15.09.2021).

Jaumotte, F. Impact of migration on income levels in advanced economies / F. Jaumotte, K. Koloskova, S. C. Saxena. — Текст : электронный // International Monetary Fund. — 2016. — № 8. — URL: <https://www.imf.org/en/Publications/Spillover-Notes/Issues/2016/12/31/Impact-of-Migration-on-Income-Levels-in-Advanced-Economies-44343> (дата обращения: 15.09.2021).

Jayet, H. L’immigration: quels effets économiques? / H. Jayet, L. Ragot, D. Rajaonarison. — Текст : электронный // Revue d’économie politique. — 2001. — Vol. 111, № 4. — P. 565–596. — URL: <https://www.cairn.info/revue-d-economie-politique-2001-4-page-565.htm> (дата обращения: 15.09.2021).

Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation / J. Manyika, S. Lund, M. Chui [et al.]. — Текст : электронный // Migration Advisory Committee. McKinsey Global Institute. — 2017. — URL: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/what%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/mgi-jobs-lost-jobs-gained-executive-summary-december-6-2017.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Kaczmarczyk, P. Brains on the move? Recent migration of the highly skilled from Poland and its consequences / P. Kaczmarczyk. — Текст : непосредственный // A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe / eds. R. Black, G. Engbersen, M. Okólski [et al.]. — Amsterdam : Amsterdam Univ. Press, 2010. — P. 165–186.

Kaczmarczyk, P. Labour market impacts of post-accession migration from Poland / P. Kaczmarczyk. — Текст : непосредственный // Free Movement of Work-

ers and Labour Market Adjustment: Recent Experiences from OECD Countries and the European Union. — Paris : OECD Publishing, 2012. — P. 173–194.

Kaczmarczyk, P. Post-accession migration and the Polish labour market: Expected and unexpected effects / P. Kaczmarczyk. — Текст : непосредственный // The Impact of Migration on Poland: EU Mobility and Social Change / A. White, I. Grabowska, P. Kaczmarczyk [et al.]. — London : UCL Press, 2018. — P. 90–107.

Kahanec, M. The economic impact of east-west migration on the European Union / M. Kahanec, M. Pytlikova. — Текст : электронный // Empirica. — 2017. — Vol. 44, № 3. — P. 407–434. — URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10663-017-9370-x> (дата обращения: 15.09.2021).

Kässi, O. Do digital skill certificates help new workers enter the market? Evidence from an online labour platform / O. Kässi, V. Lehdonvirta. — Текст : электронный // OECD Social Employment and Migration Working Papers. — 2019. — № 225. — URL: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/do-digital-skill-certificates-help-new-workers-enter-the-market_3388385e-en (дата обращения: 15.09.2021).

Katseli, L. T. Effects of migration on sending countries: what do we know / L. T. Katseli, R. E. B. Lucas, T. Xenogiani. — Текст : электронный // OECD Development Centre Working Paper. — 2006. — № 250. — URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/other/turin/P11_Katseli.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Kuhn, P. Internet Job Search and Unemployment Durations / P. Kuhn, M. Skuterud. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 2004. — Vol. 94, № 1. — P. 218–232.

Labour mobility within the EU. The impact of enlargement and the functioning of the transitional arrangements. Final Report / D. Holland, T. Fic, A. Rincon-Aznar [et al.]. — Текст : электронный // National Institute of Economic and Social Research. — 2011, July. — URL: http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data%20reports%20and%20studies/Others%20reports%20and%20studies/20111115-060625_Labour_mobility_Nov2011_enpdf.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Le Barbançon, T. An anatomy of the French labour market / T. Le Barbançon, F. Malherbet. — Текст : электронный // Employment Working Paper. — 2013. — № 142. — URL: <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/87644> (дата обращения: 15.09.2021).

Lemos, S. New Labour? The Impact of Migration from Central and Eastern European Countries on the UK Labour Market / S. Lemos, J. Portes. — Текст : электронный // B. E. Journal of Economic Analysis and Policy. — 2013. — Vol. 14, № 1. — P. 299–338. — URL: <https://www.iza.org/publications/dp/3756/new-labour-the-impact-of-migration-from-central-and-eastern-european-countries-on-the-uk-labour-market> (дата обращения: 15.09.2021).

Littlejohn, A. Technology-enhanced professional learning: Processes, practices and tools / A. Littlejohn, A. Margaryan. — London : Routledge, 2014. — Текст : непосредственный.

Lucchino, P. Examining the relationship between immigration and unemployment using National Insurance Number registration data / P. Lucchino, C. Rosazza Bondibene, J. Portes. — Текст : электронный // National Institute of Economic and Social Research Discussion Paper. — 2012. — № 386. — URL: <https://econpapers.repec.org/paper/nrsniesrd/386.htm> (дата обращения: 15.09.2021).

Machin, S. Technology and Changes in Skill Structure: Evidence from Seven OECD Countries / S. Machin, J. Van Reenen. — Текст : электронный // The Quarterly Journal of Economics. — 1998. — Vol. 113, № 4. — P. 1215–1244. — URL: https://www.researchgate.net/publication/24091638_Technology_and_Changes_in_Skill_Structure_Evidence_From_Seven_OECD_Countries (дата обращения: 15.09.2021).

Maloney, W. F. Are Automation and Trade Polarizing Developing Country Labor Markets, too? / W. F. Maloney, C. Molina. — Текст : электронный // World Bank Policy Research Working Papers. — 2016. — № 7922. — URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/25821> (дата обращения: 15.09.2021).

Manacorda, M. The impact of immigration on the structure of male wages: theory and evidence from Britain / M. Manacorda, A. Manning, J. Wasworth. — Текст : электронный // Centre for Research and Analysis of Migration Discussion Papers. — 2006. — Vol. 8, № 6. — URL: http://eprints.lse.ac.uk/19797/1/The_Impact_of_Immigration_on_the_Structure_of_Male_Wages_Theory_and_Evidence_from_Britain.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Manacorda, M. The impact of immigration on the structure of wages: theory and evidence from Britain / M. Manacorda, A. Manning, J. Wasworth. — Текст : электронный // Journal of the European Economic Association. — 2012. — Vol. 10, № 1. — P. 120–151. — URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1542-4774.2011.01049.x> (дата обращения: 15.09.2021).

Martinsen, D. S. The fiscal impact of EU immigration on the tax-financed welfare state: Testing the ‘welfare burden’ thesis / D. S. Martinsen, G. P. Rotger. — Текст : непосредственный // European Union Politics. — 2017. — Vol. 18, № 4. — P. 620–639.

Mayr, K. Brain drain and brain return: Theory and application to Eastern/Western Europe / K. Mayr, G. Peri. — Текст : электронный // The B. E. Journal of Economic Analysis & Policy. — 2009. — Vol. 9, № 1. — P. 1–52. — URL: <https://www.econstor.eu/handle/10419/115028> (дата обращения: 15.09.2021).

Meil, P. Policy Implications of Virtual Work / P. Meil, V. Kirgov. — London : Palgrave Macmillan Ed., 2017. — Текст : непосредственный.

Mendola, M. Migration and gender differences in the home labour market: Evidence from Albania / M. Mendola, C. Carletto. — Текст : непосредственный // Labour Economics. — 2012. — Vol. 19, № 6. — P. 870–880.

Migration Advisory Committee. Analysis of the impacts of migration. — Текст : электронный // Migration Advisory Committee reports. — 2012. —

№ 1. — URL: <https://www.gov.uk/government/collections/migration-advisory-committee-reports-analysis-of-the-impacts-of-migration> (дата обращения: 15.09.2021).

Mishra, P. Emigration and wages in source countries: Evidence from Mexico / P. Mishra. — Текст : электронный // Journal of Development Economics. — 2007. — Vol. 82, № 1. — P. 180–199. — URL: http://essays.ssrc.org/remittances_anthology/wp-content/uploads/2009/08/Topic_11_Mishra.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Moreno-Galbis, E. Job polarization in aging economies / E. Moreno-Galbis, T. Soprasedu. — Текст : электронный // Labour Economics. — 2014. — Vol. 27(C). — P. 44–55. — URL: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00856173/document> (дата обращения: 15.09.2021).

Moretti, E. Handbook of labor economics / E. Moretti. — Текст : электронный // Labour Economics. — 2011. — Vol. 4(B). — P. 1237–1313. — URL: <https://eml.berkeley.edu/~moretti/handbook.pdf> (дата обращения: 12.09.2021).

Murtin, F. The expansion and convergence of compulsory schooling in Western Europe. 1995–2000 / F. Murtin, M. Viarengo. — Текст : непосредственный // Economica. — 2011. — Vol. 78, № 311. — P. 501–522.

Nathan, M. The long term impacts of migration in British cities: Diversity, wages, employment and prices / M. Nathan. — Текст : электронный // SERC Discussion Paper. — 2011. — № 67. — URL: <https://ideas.repec.org/p/serc/sercdp/0067.html> (дата обращения: 15.09.2021).

Naticchioni, P. Unconditional and Conditional Wage Polarization in Europe / P. Naticchioni, G. Ragusa, R. Massari. — Текст : электронный // IZA Discussion Paper. — 2014. — № 8465. — URL: <https://econpapers.repec.org/paper/luicelegw/1504.htm> (дата обращения: 15.09.2021).

Nedelkoska, L. Automation, skills use and training / L. Nedelkoska, G. Quintini. — Текст : электронный // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. — 2018. — № 202. — URL: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training_2e2f4eea-en (дата обращения: 15.09.2021).

New, J. P. de. Native Wage Impacts of Foreign Labor: a Random Effects Panel Analysis / J. P. de New, K. Zimmermann. — Текст : электронный // Journal of Population Economics. — 1994. — Vol. 7, № 2. — P. 177–192. — URL: https://cepr.org/active/publications/discussion_papers/dp.php?dpno=851 (дата обращения: 15.09.2021).

Nikolova, M. Left behind but doing good? Civic engagement in two post-socialist countries / M. Nikolova, M. Roman, K. F. Zimmermann. — Текст : электронный // Journal of Comparative Economics. — 2017. — Vol. 45, № 3. — P. 658–684. — URL: <https://www.iza.org/publications/dp/9540/left-behind-but-doing-good-civic-engagement-in-two-post-socialist-countries> (дата обращения: 15.09.2021).

Nyman, P. Fiscal effects of intra-EEA migration / P. Nyman, R. Ahlskog. — Текст : электронный // Deliverable 4.1. Reminder Project. — 2018. — URL:

https://www.reminder-project.eu/wp-content/uploads/2018/03/March-2018-FINAL-Deliverable-4.1_with-cover.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

OECD. Oslo Manual — guidelines for collecting, reporting and using data on innovation. — 4th edition. — Текст : электронный // OECD Publishing. — Paris, 2018. — URL: <http://www.oecd.org/science/oslo-manual-2018-9789264304604-en.htm> (дата обращения: 15.09.2021).

OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills. — Paris : OECD Publishing, 2013. — URL: https://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-outlook-2013_9789264204256-en (дата обращения: 15.09.2021). — Текст : электронный.

OECD. The fiscal impact of immigration in OECD countries // International Migration Outlook 2013. — Chapter 3. — Текст : электронный // OECD Publishing. — Paris, 2013. — URL: <https://www.oecd.org/els/mig/IMO-2013-chap3-fiscal-impact-of-immigration.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Ortega, F. Openness and income: The roles of trade and migration / F. Ortega, G. Peri. — Текст : непосредственный // Journal of International Economics. — 2014. — Vol. 92, № 2. — P. 231–251.

Ortega, J. The impact of immigration on the French labor market: Why so different? / J. Ortega, G. Verdugo. — Текст : непосредственный // Labour Economics. — 2014. — Vol. 29(C). — P. 14–27.

Ortega, J. The impact of immigration on the Local labor market outcomes of blue collar workers: Panel data evidence / J. Ortega, G. Verdugo. — Текст : электронный // Centre of economic performance Discussion paper. — 2015. — № 1333. — URL: <https://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1333.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Östermann, M. National institutions and the fiscal effects of EU migrants / M. Östermann, J. Palme, M. Rush. — Текст : электронный // Reminder Project : [сайт]. — 2019. — URL: <https://www.reminder-project.eu/wp-content/uploads/2019/02/REMINDER-D4.3-Institutions-and-Fiscal-Effects.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Peri, G. Immigrants, productivity, and labour markets / G. Peri. — Текст : электронный // Journal of Economic Perspectives. — 2016. — Vol. 30, № 4. — P. 3–30. — URL: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdf/10.1257/jep.30.4.3> (дата обращения: 15.09.2021).

Pescaru, M. Consequences of parents' migration on children rearing and education / M. Pescaru. — Текст : электронный // Procedia — Social and Behavioral Sciences. — 2015. — Vol. 180. — P. 674–681. — URL: https://www.researchgate.net/publication/277934901_Consequences_of_Parents%27_Migration_on_Children_Rearing_and_Education (дата обращения: 15.09.2021).

Pesole, A. Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey / A. Pesole [et al.]. — Текст : электронный // JRC Working Papers. — 2018. — № 112157. — URL: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157> (дата обращения: 15.09.2021).

PIAAC Expert Group in Problem Solving in Technology-Rich Environments. PIAAC Problem Solving in Technology-Rich Environments: A Conceptual Framework. — Текст : электронный // OECD Education Working Papers. — 2009. — № 36. — URL: https://www.oecd-ilibrary.org/education/piaac-problem-solving-in-technology-rich-environments-a-conceptual-framework_220262483674 (дата обращения: 15.09.2021).

Pischke, J. S. Employment effects of immigration to Germany: an analysis based on local labor markets / J. Pischke, J. Velling. — Текст : электронный // Review of Economics and Statistics. — 1997. — Vol. 79, № 4. — P. 594–604. — URL: https://econpapers.repec.org/article/tprrestat/v_79a79_3ay_3a1997_3ai_3a4_3ap_3a594-604.htm (дата обращения: 15.09.2021).

Portes, J. The economic impact of Brexit-induced reductions in migration / J. Portes, G. Forte. — Текст : непосредственный // Oxford Review of Economic Policy. — 2017. — Vol. 33, № 1. — P. 31–44.

Prantl, S. The Impact of Immigration on Natives' Wages: Heterogeneity resulting from Product and Labor Market Regulation / S. Prantl, A. Spitz-Oener. — Текст : электронный // The Review of Economics and Statistics. — 2020. — Vol. 102, № 1. — P. 79–97. — URL: <http://pseweb.eu/ydepot/semin/texte1112/SPI2012IMP.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Razin, A. Welfare magnet hypothesis, fiscal burden, and immigration skill selectivity / A. Razin, J. Wahba. — Текст : электронный // Norface Migration Discussion Paper. — № 2012-36. — URL: https://www.norface-migration.org/public/uploads/NDP_36_12.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Razzu, G. Gender Inequality in the Eastern European Labour Market Twenty-five years of transition since the fall of communism / G. Razzu. — London : Routledge, 2017. — Текст : непосредственный.

Report of the high level expert group on Employment and Wage Distribution. — Текст : электронный // Publications Office of the European Union : [сайт]. — 2019. — URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21002&langId=en> (дата обращения: 15.09.2021).

Returns to skills around the world: Evidence from PIAAC / E. A. Hanushek, G. Schwerdt, S. Wiederhold, L. Woessmann. — Текст : электронный // European Economic Review. — 2015. — Vol. 73(C). — P. 103–130. — URL: <http://hanushek.stanford.edu/sites/default/files/publications/> (дата обращения: 15.09.2021).

Rhein, T. Forms of Employment in European Comparison / T. Rhein, U. Walwei. — Текст : электронный // IAB Forum : [сайт]. — 2018. — URL: <https://www.iab-forum.de/en/forms-of-employment-in-european-comparison/?pdf=7729> (дата обращения: 15.09.2021).

Rica, S. de la. Differences in Job De-Routinization in OECD Countries: Evidence from PIAAC / S. de la Rica, L. Gortazar. — Текст : электронный // IZA Discussion Paper. — 2016. — № 9736. — URL: <https://ftp.iza.org/dp9736.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Ruhs, M. Free Movement in the European Union: National Institutions vs Common Policies? / M. Ruhs. — Текст : электронный // International Migra-

tion. — 2017. — Vol. 55, № 1. — P. 22–38. — URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/imig.12398> (дата обращения: 15.09.2021).

Ruhs, M. The labour market effects of immigration / M. Rush, C. Vargas-Silva. — Текст : электронный // Migration Observatory Briefing / University of Oxford. — 2017. — URL: <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2016/04/Briefing-The-Labour-Market-Effects-of-Immigration.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Ruist, J. Free immigration and welfare access: The Swedish experience / J. Ruist. — Текст : непосредственный // Fiscal Studies. — 2014. — Vol. 35, № 1. — P. 19–39.

Savona, M. The EU General Data Protection Regulation, adopted in April 2016 and enforceable starting on 25 May 2018, has superseded the 1995 European Data Protection Directive 26 / M. Savona. — Текст : электронный // EUR-lex : [сайт]. — 2018. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/content/news/general-data-protection-regulation-GDPR-applies-from-25-May-2018.html> (дата обращения: 15.09.2021).

Schwab, K. The Global Competitiveness Report 2019 / K. Schwab. — Текст : электронный // World Economic Forum, Geneva. — URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

Sondergaard, L. Skills, not just diplomas. Managing Education for Results in Eastern Europe and Central Asia / L. Sondergaard, M. Murthi. — Washington : World Bank, 2012. — URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/2368> (дата обращения: 15.09.2021). — Текст : электронный.

Spitz-Oener, A. Technical change, job tasks, and rising educational demands: looking outside the wage structure / A. Spitz-Oener. — Текст : электронный // Journal of labor economics. — 2006. — Vol. 24, № 2. — P. 235–270. — URL: https://www.researchgate.net/publication/228731694_Technical_change_job_tasks_and_rising_educational_demands_Looking_outside_the_wage_structure (дата обращения: 15.09.2021).

Statista : [сайт]. — URL: <https://www.statista.com> (дата обращения: 15.09.2021).

Steinhardt, M. F. The wage impact of immigration in Germany: New evidence for skill groups and occupations / M. F. Steinhardt. — Текст : непосредственный // The B. E. Journal of Economic Analysis & Policy. — 2011. — Vol. 11, № 1. — P. 1–35.

Straubhaar, T. Brain drain and brain gain in Europe: An evaluation of the East-European migration to Germany / T. Straubhaar, M. R. Wolburg. — Текст : непосредственный // Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. — 1999. — Vol. 218, № 5-6. — S. 574–604.

The Effect of Labour Migration on the Diffusion of Democracy: Evidence from a Former Soviet Republic / T. Barsbai, H. Rapoport, A. Steinmayr, C. Trebesch. — Текст : электронный // American Economic Journal: Applied Econom-

ics. — 2017. — Vol. 9, № 3. — P. 36–69. — URL: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdf/10.1257/app.20150517> (дата обращения: 15.09.2021).

The Effect of R&D Growth on Employment and Self-Employment in Local Labour Markets / T. Ciarli, A. Marzucchi, E. Salgado, M. Savona. — Текст : электронный // SPRU Working Paper. — 2018. — № 8. — URL: http://www.isigrowth.eu/wp-content/uploads/2018/06/working_paper_2018_32.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

The impact of free movement of workers from Central and Eastern Europe on the UK labour market / N. Gilpin, M. Henty, S. Lemos [et al.]. — Текст : электронный // Department for Work and Pensions Working Paper. — 2006. — № 29. — URL: https://conference.iza.org/conference_files/amm2006/lemos_sl1613.pdf (дата обращения: 15.09.2021).

The impact of migration on children left behind in Moldova / F. Gassmann, M. Siegel, M. Vanore, J. Weidler. — Текст : электронный // UNU-MERIT Working Paper. — 2013. — № 43. — URL: <file:///c:/temp/wp2013-043-1.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

The Skill Content of Occupations across Low and Middle Income Countries: Evidence from Harmonized Data / E. Dicarlo, S. Lo Bello, S. Monroy-Taborda [et al.]. — Текст : электронный // IZA Discussion Papers. — 2016. — № 10224. — URL: <https://ftp.iza.org/dp10224.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).

Verschueren, H. Free Movement or Benefit Tourism: The Unreasonable Burden of Brey / H. Verschueren. — Текст : непосредственный // European Journal of Migration and Law. — 2014. — Vol. 16, № 2. — P. 147–179.

White, A. Social remittances and social change in Central and Eastern Europe: Embedding migration in the study of society / A. White, I. Grabowska. — Текст : электронный // Central and Eastern European Migration Review. — 2019. — Vol. 8, № 1. — P. 33–50. — URL: <http://ceemr.uw.edu.pl/vol-8-no-1-2019/special-section/social-remittances-and-social-change-central-and-eastern-europe> (дата обращения: 15.09.2021).

Wirtschaftliche Effekte der EU-Arbeitskräftemobilität in den Ziel- und Herkunftsländern / Y. Bonin, A. Krause-Pilatus, U. Rinne, H. Brücker. — Текст : электронный // IZA Research Report. — 2020. — № 102. — URL: <https://ideas.repec.org/p/iza/izarrs/102.html> (дата обращения: 15.09.2021).

Wood, A. J. Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy / A. J. Wood. — Текст : электронный // Work, Employment and Society. — 2018. — Vol. 33, № 1. — P. 56–75. — URL: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0950017018785616> (дата обращения: 15.09.2021).

Wood, A. J. Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries / A. J. Wood, V. Lehdonvirta, M. Graham. — Текст : электронный // New Technology, Work and Employment. — 2018. — Vol. 33, № 2. — P. 95–112. — URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3211803 (дата обращения: 15.09.2021).

World Bank, 2019: Statistic data. — URL: www.worldbank.org (дата обращения: 05.09.2021). — Текст : электронный.

Zaiceva, A. Post-enlargement emigration and new EU members' labor markets / A. Zaiceva. — Текст : электронный // IZA World of Labor. — 2014. — № 40. — P. 1–10. — URL: <https://wol.iza.org/articles/post-enlargement-emigration-and-new-eu-members-labor-markets/long> (дата обращения: 15.09.2021).

Zimmermann, K. F. Circular migration / K. F. Zimmermann. — Текст : электронный // IZA World of Labor. — 2014. — № 1. — URL: <https://wol.iza.org/articles/circular-migration/long> (дата обращения: 15.09.2021).

ГЛОССАРИЙ

Безработица — проявление макроэкономической нестабильности, выражается в превышении предложения над спросом рабочей силы, при этом экономически активное население не занято в хозяйственной деятельности страны и находится в активном поиске работы. Бывает различных видов: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная.

Безработные — лица в возрасте 15–72 лет, которые в рассматриваемый период соответствовали следующим критериям: не имели работы (доходного занятия), занимались поиском работы в течение четырех недель, предшествующих обследуемой неделе; были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели.

Вакансия — незанятая должность; рабочее место, которое работодатель намерен заполнить при появлении приемлемого претендента.

Внешняя (международная) трудовая миграция — перемещение трудовых ресурсов между странами. При внешней миграции численность населения государства изменяется: увеличивается за счет иммигрантов (людей, переселившихся в данное государство) и уменьшается за счет эмигрантов (людей, которые выехали за пределы данного государства).

Внутренняя миграция — перемещение трудовых ресурсов между регионами страны или между городами и селами, при этом численность населения государства не изменяется.

Государственная политика занятости — часть социально-экономической политики государства, направленная на разрешение проблем занятости населения в экономике на основе повышения эффективности программ обеспечения занятости, развития системы социального партнерства, стимулирования мобильности экономически активного населения и усиления гибкости рынка труда.

Государственная служба занятости — это система государственных учреждений и организаций, созданная для реализации политики занятости населения, оказания содействия гражданам в трудоустройстве и контроля за соблюдением прав граждан на труд и занятость. Структурно все органы государственной службы занятости делятся на три уровня: федеральный (Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)); уровень субъекта РФ (Управление государственной службы занятости); уровень местного самоуправления (центры занятости населения).

Деиндустриализация — процесс социальных и экономических изменений, вызванных снижением или полным прекращением индустриальной активности в регионе или стране.

Демографическая политика — политика государства, осуществляемая с целью воздействия на процессы воспроизводства населения и их изменение в нужном направлении или сохранение их параметров.

Деятельность по предоставлению труда работников — это временное направление работодателем своих работников с их согласия к физическому или юридическому лицу, не являющемуся работодателем этих работников, для выполнения ими определенных трудовыми договорами функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны.

Естественная убыль населения — разница между числом умерших и числом родившихся.

Заемный труд — труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника. С 1 января 2016 года вступил в силу Закон о запрете заемного труда.

Занятость населения — важнейший параметр функционирования рынка труда. Уровень занятости характеризует развитие экономики в стране, уровень благосостояния народа. Занятость выражает меру включения населения в трудовую деятельность, степень удовлетворения потребностей общества в рабочей силе, степень удовлетворения интересов людей в оплачиваемых рабочих местах и получении дохода. Занятость как экономическое явление имеет демографическую и социальную составляющие. То есть она зависит, с одной стороны, от демографических процессов, с другой — от социальной политики, проводимой в государстве.

Занятые в экономике — лица в возрасте 15–72 лет, которые в обследуемый период выполняли любую деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг за оплату или прибыль. В численность занятых включаются также лица, временно отсутствовавшие на рабочем месте в течение короткого промежутка времени и сохранившие связь с рабочим местом во время отсутствия.

Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Квота на иностранную рабочую силу — разрешение на наем иностранной рабочей силы в установленных пределах. Размер квоты определяется в законодательном порядке Правительством РФ на основе прогнозов социально-экономического развития субъекта РФ.

Материнский (семейный) капитал — дополнительная государственная поддержка семей, имеющих детей, в виде средств федерального бюджета, передаваемых в бюджет Пенсионного фонда РФ.

Миграционная мобильность населения — способность (склонность) населения к миграции, которая не всегда может реализоваться в силу разных причин. На миграционную мобильность влияют следующие факторы: наличие (отсутствие) вакантных рабочих мест; наличие (отсутствие) свободного и дешевого жилого фонда; социально-экономическая стабильность территории.

Миграционная политика — совокупность правил и законов, направленных на контроль за иностранными гражданами, находящимися на территории «чужого» государства.

Миграционный поток — совокупность территориальных перемещений населения, совершающихся в определенное время в рамках установленной территориальной системы. Выделяют пять основных групп миграционных потоков: вынужденная, внешняя, внешняя трудовая, незаконная, внутренняя социально-экономическая миграция.

Миграция — реально состоявшийся статистически фиксируемый факт перемещения населения.

Мировой рынок труда — система механизмов, норм и институтов, обеспечивающих взаимодействие спроса на труд и его предложения на межгосударственном уровне. Формой существования мирового рынка труда является трудовая миграция.

Молодежная биржа труда — организация, основной целью которой является содействие занятости, приобщение к труду подростков. В задачи молодежной биржи труда входят содействие в поиске подходящей работы, организация временного трудоустройства несовершеннолетних в свободное от учебы время, организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест и др.

Молодежь — особая социально-возрастная группа людей, которая отличается возрастными рамками и своим статусом в обществе. Возрастными рамками молодежи, проживающей в Российской Федерации, считается возраст от 15 до 29 лет включительно.

Научно-технический прогресс (НТП) — это поступательное движение науки и техники, эволюционное развитие всех элементов производительных сил общественного производства на основе широкого познания и освоения внешних сил.

Нелегальная миграция — миграция с нарушением миграционного законодательства государства.

Неформальная занятость (теневая занятость) — вид занятости, при которой факт трудовых отношений между работником и работодателем скрывается от официальных властей.

Пособие по безработице — это регулярная государственная социальная денежная выплата лицам, признанным по закону безработными, в установленном порядке. Пособие по безработице в России выплачивается тем резидентам РФ, которые встали на учет в службе занятости. Выплата пособий по безработице регулируется законом «О занятости населения в РФ».

Правовая база занятости и трудоустройства — целостная система нормативных правовых актов, в которую входят, с одной стороны, нормативные правовые акты, регулирующие вопросы занятости и трудоустройства, с другой — акты, регулирующие иные общественные отношения, содержащие отдельные нормы, затрагивающие отношения занятости.

Рабочая сила — лица в возрасте 15–72 лет, которые в рассматриваемый период считаются занятыми или безработными.

Резидент — это юридическое или физическое лицо, постоянно зарегистрированное или постоянно проживающее в данной стране, на которое в полной мере распространяется национальное законодательство.

Рейндустриализация — процесс интенсивного экономического роста при помощи повышения эффективности использования ресурсов с целью производства и реализации конкурентоспособных товаров.

Рынок труда — сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу.

Скрытая безработица — вид безработицы, который характеризуется фактическим отсутствием занятости при формальном сохранении трудовых взаимоотношений с работодателем.

Средняя продолжительность жизни — интегральный демографический показатель, характеризующий уровень смертности населения, выражаемый числом лет, которое в среднем предстоит прожить лицам, родившимся или достигшим определенного возраста в данном календарном году, если предположить, что на всем протяжении их жизни смертность в каждой возрастной группе будет такой, какой она была в этом году.

Структура занятости в известной степени отражает общую структуру экономики и изменяется в значительной степени под ее влиянием. Выделяют отраслевую, профессионально-квалификационную, половозрастную, территориально-региональную и другие структуры занятости.

Трудовая миграция — вид миграции, отражающий перемещение людей в связи с занятостью и поиском работы.

Трудовые ресурсы страны — часть населения, фактически занятая в экономике или не занятая, но способная к труду по возрасту и состоянию здоровья. Трудовые ресурсы обладают количественными и качественными характеристиками. К количественным параметрам относятся общая численность трудоспособного населения, количество отработанного рабочего времени и др. К качественным параметрам относятся состояние здоровья, физическая дееспособность, уровень общеобразовательной, профессионально-квалификационной подготовки.

Трудоспособный возраст — возраст, в котором человек, способный к трудовой деятельности, имеет право трудиться. Трудоспособным для мужчин считается возраст 16–65 лет, для женщин — 16–60 лет.

Уровень занятости — отношение численности занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах.

Уровень рождаемости — демографический показатель, который определяется как количество родившихся за определенный промежуток времени в расчете на 1 тыс. жителей.

Уровень смертности — демографический показатель, отражающий состояние здоровья общества. Характеризует экономическое и социальное здоровье государства, отражает эффективность государственной социальной политики.

Частное агентство занятости — организация, аккредитованная на право осуществления деятельности по предоставлению труда работникам. Федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение ак-

кредитации частного агентства занятости, — Роструд (Федеральная служба по труду и занятости РФ).

Человеческий капитал — знания, навыки и способности человека, которые содействуют росту его производительной силы. Человеческий капитал, по определению большинства экономистов, состоит из приобретенных знаний, навыков, мотивации и энергии, которыми наделены индивиды и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг. Формирование человеческого капитала осуществляется на трех уровнях: индивидуальном, организационном, государственном.

Экономически активное население — часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных.

Научное издание

**ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА
В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА**

Редакторы: *Е. А. Бессонова, В. Г. Даниленко, Т. В. Никифорова*

Дизайнер *А. В. Костюкевич*

Технический редактор *Л. В. Климкович*

Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

ISBN 978-5-7621-1153-9



Подписано в печать с оригинал-макета 26.11.21
Формат 60х90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 12,5. Тираж 500 экз. Заказ № 211028

Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов

192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, д. 15

Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15

В серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод. Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства.

9. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одноименную тему. В работе анализируется широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

10. СМИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (Конфликтологический анализ)

В монографии анализируется актуальная проблема участия СМИ в социально-трудовых конфликтах. Работа построена на обобщении значительного объема эмпирического материала, отражающего различные аспекты и модели влияния СМИ на социально-трудовые конфликты — как конструктивного, так и деструктивного. Рассматривается специфика освещения социально-трудового конфликта на различных этапах его протекания.

11. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируется исторический опыт становления и развития коллективно-договорных отношений, рассматриваются различные аспекты реализации потенциала коллективного договора как механизма и формы социального партнерства на уровне предприятия, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

12. ПЕРЕГОВОРЫ КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

В монографии рассматриваются различные аспекты переговорного процесса в системе социально-трудовых отношений. Основное внимание уделяется анализу субъектов переговоров, в качестве которых выступают участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы, органы государственного управления; технологическим аспектам переговоров. Центральное место в работе занимают технологии разрешения социально-трудовых конфликтов, основанные на переговорных методиках.

13. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируются актуальные вопросы включения работников в процесс управления организацией в контексте профилактики социально-трудовых конфликтов. Рассматриваются отечественный и зарубежный опыт участия работников в управлении организацией, правовые и организационные аспекты управления с участием персонала на различных уровнях — от предприятия (организации) в целом до рабочего места.

14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ СПЕЦИФИКА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

В монографии характеризуются структура и проблемы становления социально-трудовых отношений постсоветской России, анализируется национально-культурная специфика социально-трудовых конфликтов, предложена комплексная национально ориентированная система стратегий и условий оптимизации социально-трудовых отношений и профилактики конфликтов.

15. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В монографии рассматриваются историко-культурные предпосылки формирования и развития конфликтологического консультирования, анализируются его коммуникационно-управленческие аспекты, специфика социального взаимодействия и проблемы, возникающие в процессе консалтинговой деятельности. Особое внимание уделяется методике и технологиям конфликтологического консультирования в социально-трудовой сфере, его роли в разрешении коллективных трудовых споров.

16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В монографии анализируются история становления и развития различных форм включения работников в управление предприятиями за рубежом, правовое обеспечение участия работников в решении производственных, экономических, организационных и иных вопросов. Отдельно рассматривается влияние российского опыта на зарубежную практику вовлечения трудящихся в управленческие процессы на предприятиях.

17. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций развития забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится статистика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяется сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок.

18. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В монографии рассматриваются объединения работодателей как сторона социального партнерства в России и зарубежных странах, раскрываются понятие и стороны социального партнерства, обобщается опыт социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС. Характеризуются структуры представительства в социальном диалоге, основные тенденции его развития, прослеживается эволюция моделей социального диалога и представительства работников.

19. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

В монографии анализируются современные проблемы эффективности социального диалога и социального партнерства, рассматривается правовое обеспечение взаимоотношений его сторон, дается характеристика сторон и органов социального партнерства различных уровней. Особое внимание в работе уделяется особенностям правового обеспечения социального партнерства, вопросам подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений, порядка их действия.

20. МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

В монографии рассматриваются вопросы формирования и эволюции различных моделей профсоюзного движения в странах Европы и Северной Америки. В книге подробно исследованы вопросы становления законодательства о профсоюзах, развития их организационного строения, участия в общественно-политической жизни общества, форм и методов профсоюзной работы.

21. ИСТОРИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Монография посвящена истории развития социально-трудовых отношений в России. В книге исследуются вопросы становления социального диалога, формирования трудового законодательства, а также влияния профсоюзного движения на развитие социально-трудовых отношений. В работе также рассматривается эволюция государственной политики в сфере социально-трудовых отношений.

22. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В монографии исследуется исторический опыт управления социально-трудовыми отношениями в развитых зарубежных странах. В книге подробно рассматриваются актуальные вопросы становления и развития социального диалога между работниками, предпринимателями и государством, развития социально-трудового законодательства. Большое внимание уделяется анализу последствий влияния глобализации на эволюцию социально-трудовых отношений.

23. ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

Монография посвящена исследованию исторического опыта преодоления социально-трудовых конфликтов в России. Авторы работы раскрывают особенности урегулирования социально-трудовых конфликтов на различных этапах истории российского государства. В монографии рассматривается эволюция законодательства о разрешении социально-трудовых конфликтов, анализируются формы и методы действий властей, предпринимателей и работников в условиях конфликта.

24. ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

(На примере современной России)

В монографии исследуются основные тенденции в сфере занятости в экономике России в посткризисный период (с 2010 г. по настоящее время). Помимо обзора динамики общих показателей рассматриваются демографические аспекты занятости, проблемы трудовой миграции, молодежной занятости, а также влияние факторов научно-технического прогресса и процессов деиндустриализации на ситуацию на российском рынке труда.

25. ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

В монографии анализируются эффективность трудовой деятельности и влияющие на нее психологические и социальные факторы, рассматриваются феномен профессионального выгорания и различные аспекты его деструктивного влияния на личность и коллектив, приемы совладания со стрессом и выгоранием. Основное внимание уделяется профессиональному выгоранию в контексте социально-трудовых отношений. Раскрывается конфликтотенный потенциал профессионального выгорания, обосновываются институциональные механизмы его профилактики и преодоления, такие как социальный аудит, мотивационный менеджмент, формирование корпоративной культуры, привлечение работников к управлению предприятием и др.

26. РЫНОК ТРУДА В ГЕРМАНИИ: ИСТОРИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

И СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

В монографии рассматриваются основные тенденции, характеризующие развитие рынка труда в Германии на современном этапе. Основное внимание уделяется структурным аспектам динамики занятости и безработицы, законодательному регулированию условий труда отдельных категорий работников, влиянию установок Евросоюза на формирование политики занятости в Германии. Анализируются деятельность немецких профсоюзов, проблемы иностранных граждан на немецком рынке труда, а также влияние цифровизации на динамику и структуру рабочих мест.

27. ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ НА КОНФЛИКОГЕННЫЕ

ФАКТОРЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ:

ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В коллективной монографии исследуется влияние политических партий на конфликтогенные факторы в социально-трудовых отношениях в различные периоды истории России. Авторы рассматривают особенности воздействия политических партий на возникновение и развитие социально-трудовых конфликтов.

В монографии проведен анализ программ основных политических партий в сфере социально-трудовых отношений, показана их роль в развитии организованного рабочего движения, влияние на становление социального диалога в стране.

28. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ СОЮЗОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Монография посвящена истории становления союзов предпринимателей и их влиянию на формирование социального партнерства на различных этапах истории России.

В монографии рассмотрены предпосылки и экономические основания воссоздания предпринимательских объединений в современной России. Показаны специфические особенности их возникновения и деятельности в условиях перехода от централизованной плановой к либерально-рыночной экономической модели.

29. КОНФЛИКТОГЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ

В монографии рассматриваются как теоретические, так и прикладные вопросы, связанные с развитием новых типов и форм занятости. Анализируются условия и факторы распространения нетрадиционной занятости, ее влияние на сферу социально-трудовых отношений. Особое внимание уделяется анализу конфликтогенных аспектов нетрадиционной занятости и путей снижения ее негативного влияния на сферу социально-трудовых отношений.

30. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ В РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

В монографии исследуется российское и международное законодательство, которое регулирует деятельность профессиональных союзов, обеспечивающую представительство и защиту прав и законных интересов членов профсоюзов в части индивидуальных трудовых споров и других отношений, непосредственно связанных с трудовой деятельностью, а также коллективных прав и интересов работников вне зависимости от их членства в профсоюзе. Проводится анализ судебной практики. Большое внимание уделяется нарушению прав профсоюзов и предложениям по решению таких ситуаций.

31. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)

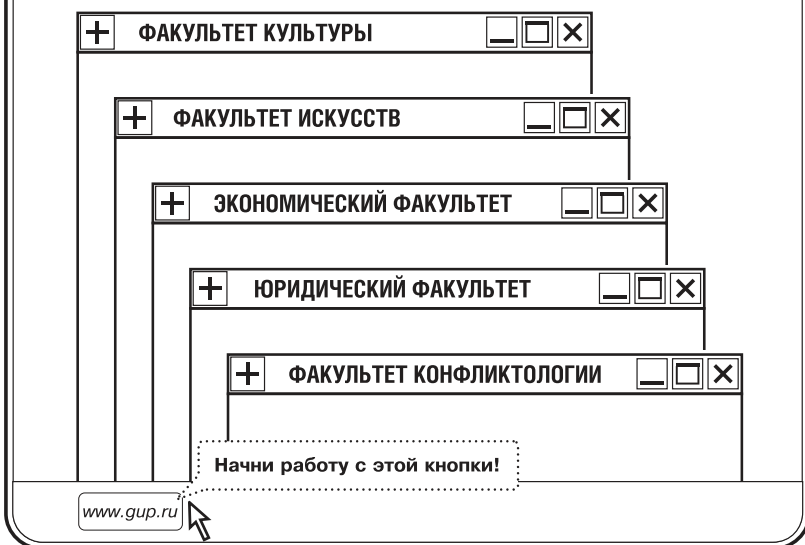
В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, имеющиеся в конкретных областях социально-трудовых отношений. Разработаны научно обоснованные рекомендации, направленные на предупреждение негативных тенденций, которые способны привести к социальному напряжению, а также прогнозирование возникновения негативных ситуаций в социально-трудовой сфере.



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

www.gup.ru

ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ СПБГУП



Предлагаем также посетить сайт «Площадь Лихачева»

www.lihachev.ru

основные рубрики сайта:

Научное наследие
Д. С. Лихачева

Библиография
Лихачева

Международные
Лихачевские чтения

Декларация прав
культуры

и другие материалы