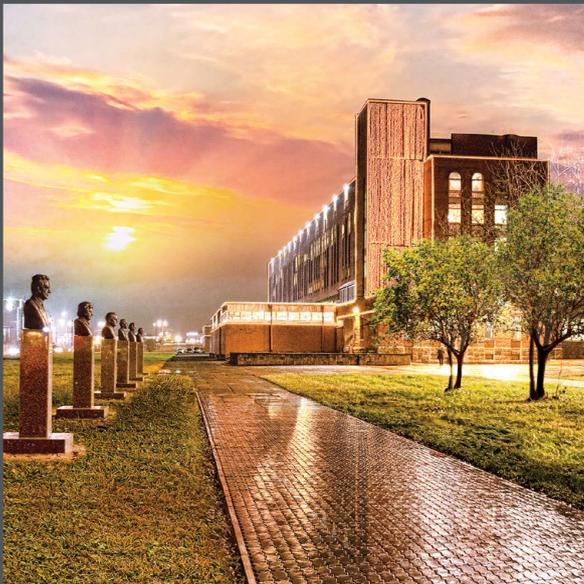




СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫЕ
КОНФЛИКТЫ

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В США, СТРАНАХ ЕС И КИТАЕ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ СТРУКТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ



Выпуск
48

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В США, СТРАНАХ ЕС И КИТАЕ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ СТРУКТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2024 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 48

Санкт-Петербург
2024

ББК 65.240.501

Т33

Авторский коллектив:

Г. Ф. Фейгин (научный руководитель), **Т. В. Ефимова**, **Е. С. Кутузова**,
Д. В. Лобок, **Н. В. Маслова**

Рецензенты:

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

С. А. Бородулина, заведующая кафедрой экономики Санкт-Петербургского
государственного университета гражданской авиации им. Главного маршала авиации
А. А. Новикова, доктор экономических наук, профессор

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

Тенденции развития рынка труда в США, странах ЕС
Т33 и Китае в условиях глобальных структурных преобразований :
[коллективная монография] / Г. Ф. Фейгин [и др.]. — Санкт-
Петербург : СПбГУП, 2024. — 232 с. — (Социально-трудовые
конфликты ; Вып. 48). — ISBN 978-5-7621-1302-1. — Текст :
непосредственный.

В монографии рассматриваются рынки труда в США, странах Европейско-го союза и Китае. В ходе анализа выделяются и обобщаются основные факторы, определяющие развитие рынков труда в этих странах и регионах в последние десятилетия. Существенное внимание уделяется демографическим аспектам, социальной политике, развитию информационных технологий. Анализ рынков труда проводится с учетом глобальных структурных преобразований, характеризующих развитие мировой экономики в целом.

Адресовано студентам и аспирантам гуманитарных специальностей, а также широкому кругу специалистов, интересующихся проблемами рынка труда.

ББК 65.240.501

ISBN 978-5-7621-1302-1

© СПбГУП, 2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
Глава 1. ОСОБЕННОСТИ ГЛОБАЛЬНЫХ СТРУКТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ: ЗНАЧЕНИЕ США, КИТАЯ И ЕС В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ	6
Выводы	18
Глава 2. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В США	22
2.1. Тенденции развития рынка труда в США на современном этапе	22
2.1.1. Общая характеристика рынка труда в США	22
2.1.2. Демографические факторы занятости	28
2.1.3. Организация трудовой деятельности	29
2.1.4. Изменения в заработной плате	30
2.1.5. Динамика неравенства в доходах	32
2.1.6. Различия в доходах женщин и мужчин	33
2.1.7. Расовые и этнические различия в доходах	35
2.2. Перспективы развития рынка труда в США на период до 2050 года	37
2.2.1. Особенности взаимодействия спроса на труд и предложения труда в США: влияние на его результативность	37
2.2.2. Перспективы занятости в США на период до 2050 года	65
2.2.3. Новые вызовы для экономической политики	69
2.2.4. Заключительные положения	83
Выводы	86
Глава 3. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА В КИТАЕ	88
3.1. Особенности занятости в развивающихся странах	88
3.2. Экономический рост и занятость в Китае: исторический обзор	89
3.2.1. Экономические реформы в Китае	89
3.2.2. Показатель занятости: роль параметров численности населения и объемов производства	99
3.2.3. Безработица в Китае: общая характеристика	102
3.2.4. Динамика объемов производства, доходов и производительности труда	104

3.2.5. Тенденции развития занятости на постоянной и временной основе	110
3.2.6. Динамика заработной платы	117
3.2.7. Заключительные положения	119
3.3. Влияние современной демографической политики на рынок труда в Китае	125
3.4. Рынок труда в Китае: новейшие тенденции	129
Выводы	135
Глава 4. ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНОГО РЫНКА ТРУДА КАК ЭЛЕМЕНТ ИНТЕГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА: ТЕНДЕНЦИИ И ПРОТИВОРЕЧИЯ. . .	137
4.1. Формирование единого рынка как важнейшая задача европейской интеграции	137
4.2. Занятость в странах Европейского союза: общие тенденции . . .	141
4.3. Демографические факторы развития рынка труда в странах ЕС	145
4.4. Воздействие цифровых технологий на рынок труда ЕС	159
Выводы	185
Заключение	187
Литература	189
Глоссарий	215

ВВЕДЕНИЕ

Мировая экономика находится в процессе перманентных структурных преобразований. Структурная динамика является следствием технологических инноваций, изменений в количестве и качестве используемых факторов производства. Также меняется доля стран и регионов в структуре мирового ВВП. На определенном историческом этапе отдельные страны и регионы становятся мировыми центрами развития. В настоящее время такими центрами являются США, страны ЕС и Китай. Несмотря на многочисленные кризисные явления, наблюдаемые на Западе, западные страны по-прежнему являются лидерами в высокотехнологичных отраслях. Они занимают ведущие места в мире по уровню ВВП на душу населения и качеству жизни. Не случайно доля США и стран ЕС в мировом ВВП по-прежнему велика, хотя и несколько снизилась за последние два десятилетия. Ярким примером успешного осуществления экономических реформ в последние десятилетия может служить экономика Китая. Начатые в 1979 году экономические реформы позволили ему добиться стабильно высоких темпов экономического роста на протяжении более чем тридцатилетнего периода.

Рынок труда является неотъемлемой частью любой национальной экономики, во многом определяющей особенности ее функционирования и развития. С одной стороны, рынки труда во многих странах довольно специфичны, то есть имеют неповторимые национальные особенности, с другой стороны, в настоящее время можно говорить о глобальных трендах, характеризующих взаимоотношения на рынке труда. В данном контексте следует рассматривать выбор тематики настоящего исследования. Анализ рынков труда в США, странах ЕС и Китае позволяет выявить особенности организации трудовой деятельности в отдельных странах и обозначить глобальные тренды, так как в данном случае рассматривается довольно значительная часть мировой экономики. Исследование рынков труда в глобальных центрах развития дает возможность получить полезную информацию для любой национальной экономики, в том числе и для экономики России, так как речь идет об обобщении передового зарубежного опыта. С учетом специфики современных реалий России важно не механическое копирование, а критическое осмысление процессов, происходящих на рынках труда различных стран, в том числе в глобальных центрах развития. Осмысление подобного опыта позволяет правильно расставлять приоритеты в области политики занятости.

Глава 1

ОСОБЕННОСТИ ГЛОБАЛЬНЫХ СТРУКТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ: ЗНАЧЕНИЕ США, КИТАЯ И ЕС В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Термин «глобальные структурные преобразования» широко используется в современной социально-экономической литературе. В последние десятилетия мировое хозяйство развивается очень динамично, что проявляется в регулярных изменениях его структуры. Данный термин предполагает большое разнообразие возможных интерпретаций. Так, структурные изменения принимаются во внимание при исследованиях инноваций, экономических циклов и экономического роста.

Один из важнейших и наиболее известных подходов к интерпретации глобальных структурных изменений содержится в теории постиндустриального общества. В соответствии с этим подходом экономика всех стран и мира в целом проходит три стадии развития: аграрную, индустриальную и постиндустриальную. Аграрная стадия охватывала период от первобытной эпохи до конца XVII века. В это время основной деятельностью человека являлось земледелие, большинство людей были заняты в сельском хозяйстве. В период с начала XVIII века до середины XX столетия во многих странах произошла индустриализация. Промышленное производство приобрело серийный и массовый характер, значительная часть людей перешла работать из сельского хозяйства в промышленность. Также был осуществлен переход от мануфактурной организации производства к фабричной, появились крупные компании, в том числе тресты и концерны.

С середины XX века в наиболее развитых странах начался переход от индустриальной стадии к постиндустриальной. Постиндустриальное общество обладает множеством характеристик. Как отмечал В. Л. Иноземцев, «основой концепции постиндустриального общества служит оценка нового социума как резко отличающегося от господствующего на протяжении последних столетий: отмечаются прежде всего снижение роли материального производства и развитие сектора услуг и информации, иной характер человеческой деятельности, изменившиеся типы вовлекаемых в производство ре-

сурсов, а также существенная модификация традиционной социальной структуры»¹.

Возрастающая роль науки в производственном процессе, стремительное развитие информационных и коммуникационных технологий, новые формы социальной стратификации — все это хорошо известные признаки новой постиндустриальной экономики. На протяжении последних десятилетий существенно увеличивалась доля сферы услуг в мировом ВВП. Прежде всего это характерно для развитых индустриальных стран².

Также следует отметить глобальные структурные преобразования четвертой промышленной революции, активно продвигаемой К. Швабом³. В соответствии с данным подходом глобальные структурные преобразования происходят в результате коренных подвижек в области научно-технического прогресса, то есть промышленных революций. Четвертая промышленная революция, начавшаяся в 2011 году, связана с роботизацией, разработкой и активным внедрением искусственного интеллекта, Интернета вещей и 3D-печати. Соответственно продуктово-технологическая структура ВВП также должна существенно измениться. Это касается как создаваемых товаров и услуг, так и вовлекаемых в их производство людей.

В то же время суть глобальных структурных преобразований передает изменение долей отдельных стран и регионов в мировом ВВП. Упомянутый показатель отражает позиции отдельных стран и регионов в мировой экономике, а также динамику этих позиций с течением времени. Мировая экономика находится в постоянном развитии, поэтому доли отдельных стран и регионов далеко не стабильны. При этом очевидно стремление отдельных национальных экономик упрочить свои позиции и создать надежный базис для будущего стабильного экономического роста. Часто это происходит путем вступления в региональные блоки и другие экономические и политические союзы.

¹ *Иноземцев В. Л.* Постиндустриальный мир Даниела Белла // Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. М. : Academia, 2001. URL: <https://studfile.net/preview/1805599/>.

² В связи с возрастанием доли сферы услуг в мировом ВВП также зачастую поднимается вопрос о феномене деиндустриализации (см.: *Кондратьев В. Б.* Проблемы деиндустриализации в США // *Перспективы*. 2019. № 3 (19). С. 130–147; *Красильников В. А.* Деиндустриализация в Бразилии: уроки для России // *Экономическое возрождение России*. 2018. № 3 (57). С. 46–62; *Носков В. А.* Постиндустриальное развитие и характер деиндустриализации в мировой экономике и экономическая безопасность России // *Вестник Самарского университета. Экономика и управление*. 2021. № 3. С. 61–69).

³ *Шваб К.* Четвертая промышленная революция. М. : Эксмо, 2016.

Периодически появляются крупные национальные экономики или экономики региональных интеграционных образований, доля которых в мировом ВВП на определенном историческом этапе оказывается значительной. В настоящее время такими крупнейшими экономиками являются Китай, США, а также Европейский союз как региональное интеграционное образование.

История становления каждого из этих трех современных центров силы довольно специфична. Так, США являются крупнейшей экономикой мира уже с начала XX столетия. Изначально увеличению размеров американской экономики способствовали большие запасы природных ресурсов, доставшиеся колонизаторам. В начале XX века положение американской экономики было довольно шатким: размещенные за рубежом американские капиталы были значительно меньше по сравнению с внешним долгом. Но уже в ходе Первой мировой войны США предоставили значительные кредиты европейским странам и из крупнейшего должника превратились в крупнейшего в мире кредитора.

Во время Второй мировой войны американская экономика (в отличие от экономик европейских стран) не была разрушена, что также во многом обуславливало ее главенствующее положение. Созданная в 1944 года Бреттон-Вудская система институционально закрепила роль доллара как ведущей резервной валюты.

После Второй мировой войны мир оказался расколот на две системы: капиталистическую и социалистическую. Эти системы боролись за сферы влияния в мире и находились в состоянии холодной войны. США стали лидером мировой капиталистической системы и во многом явились инициатором ее создания в ходе реализации плана Маршалла, направленного на восстановление капиталистических стран Западной Европы после Второй мировой войны.

После завершения холодной войны и распада мировой социалистической системы (конец 1980-х — начало 1990-х гг.) США на определенном временном интервале (в 1990-е — начале 2000-х гг.) упрочили свои позиции как крупнейшей экономики мира.

В настоящее время позиции США как мирового лидера значительно ослабевают. В частности, это проявляется в постепенном сокращении доли США в мировом ВВП. В 2020 году Китай обогнал США по размеру ВВП (по паритету покупательной способности). Также на фоне современного глобального конфликта происходит постепенный отказ от доллара как основной валюты в международных расчетах. При этом на территории США расположено значительное

количество крупнейших мультинациональных корпораций, занимающих лидирующие позиции в производстве высокотехнологичных товаров.

Европейский союз является крупнейшим в мире региональным экономическим блоком. Процессы региональной экономической интеграции начали развиваться в Европе в первые десятилетия после Второй мировой войны. Важнейшим шагом явилось подписание Римских договоров 1957 года о создании Европейского экономического сообщества (ЕЭС) и Европейского сообщества по атомной энергии (Евратом). В ЕЭС изначально вошли шесть стран: ФРГ, Франция, Италия, Бельгия, Нидерланды и Люксембург. К середине 1980-х годов количество участников ЕЭС увеличилось до двенадцати. В 1992 году после подписания Маастрихтского договора Европейское экономическое сообщество было преобразовано в Европейский союз. Изначально в Европейский союз вошли двенадцать стран, являвшихся членами ЕЭС. Помимо упомянутых ранее стран, членами Европейского союза (ЕС) стали Великобритания, Ирландия, Дания, Греция, Испания и Португалия. Далее состав членов ЕС неоднократно расширился. В 1995 году в состав ЕС вошли Австрия, Финляндия и Швеция, в 2004-м — десять стран, в том числе относившиеся ранее к социалистическому лагерю Венгрия, Польша, Чехия, Словакия, Словения, Литва, Латвия и Эстония. Также членами ЕС стали Мальта и Кипр. В 2007 году в ЕС вошли еще две бывшие социалистические страны — Болгария и Румыния. В 2013 году в число членов ЕС была принята Хорватия. С тех пор состав ЕС не расширялся.

В 2016 году в Великобритании был проведен референдум, по результатам которого принято решение о выходе Великобритании из Европейского союза. Процедура выхода из ЕС была завершена в 2020 году.

В настоящее время в состав ЕС входят 27 государств. Эти страны существенно различаются по уровню экономического развития, что, в частности, проявляется в таких показателях, как абсолютный размер ВВП и ВВП на душу населения. В то же время в рамках ЕС на протяжении ряда десятилетий устойчиво проводится курс на расширение и углубление интеграции. Многие правительственные функции переданы наднациональным институтам — Европейскому совету, Европейской комиссии, Европейскому парламенту, Европейскому центральному банку. В 1995 году была создана Шенгенская зона, члены которой не имеют между собой государственных границ. В 2002 году

окончательно была создана еврозона, то есть единая валюта (евро) получила распространение в большинстве стран ЕС.

Несмотря на существенные различия в уровне экономического развития участников, нельзя не признать, что в состав ЕС входит ряд крупных развитых стран, которые по праву занимают ведущее положение в мире (Германия, Франция, Италия). Также для некоторых сравнительно небольших стран ЕС (Швеция, Финляндия, Дания, Австрия, Бельгия, Нидерланды) характерен высокий жизненный уровень, что отчетливо выражает показатель ВВП на душу населения. Тем самым можно утверждать, что наряду с США Европейский союз является крупнейшим глобальным центром силы, где (как и в США) находятся компании, занимающие лидирующие позиции в высокотехнологичных отраслях. Также нельзя забывать и о том, что европейская валюта (евро) составляет конкуренцию доллару в мировой валютной системе.

Наконец, в последние десятилетия окончательно сформировался еще один глобальный центр силы — экономика Китая. В первые десятилетия после Второй мировой войны КНР шла по пути создания хозяйственной системы социалистического типа. Этот путь нельзя признать успешным. Вплоть до середины 1970-х годов уровень жизни в Китае был крайне низким, в то время как его доля в мировом ВВП была незначительной (не превышала 2 %).

Однако после 1979 года в Китае начали проводиться экономические реформы, которые резко изменили ситуацию. В силу исторически обоснованных причин китайская экономика оказалась привлекательной для иностранного капитала. Привлечение значительных объемов иностранных инвестиций позволило фактически провести индустриализацию с учетом новых глобальных технологических вызовов. На протяжении ряда десятилетий экономика Китая демонстрировала высочайшие темпы роста и к концу 2010-х годов стала крупнейшей экономикой мира, то есть доля Китая в мировом ВВП (по паритету покупательной способности) превысила значения аналогичных показателей США и Европейского союза. Китай добился несомненных успехов и в некоторых отраслях высокотехнологичного сектора, в результате чего стал серьезным конкурентом для экономик развитых стран.

В то же время китайская экономика существенно отстает от экономик США и ЕС по ВВП на душу населения. Однако впечатляющими являются темпы сокращения этого отставания. Если в 1980-е годы ВВП на душу населения в Китае был меньше по сравнению с США

и развитыми странами Европы в 25–30 раз, то в настоящее время разрыв составляет 3–4 раза и продолжает стремительно сокращаться.

Полное представление о трех обозначенных глобальных центрах силы дают данные, обобщенные на рис. 1–3.

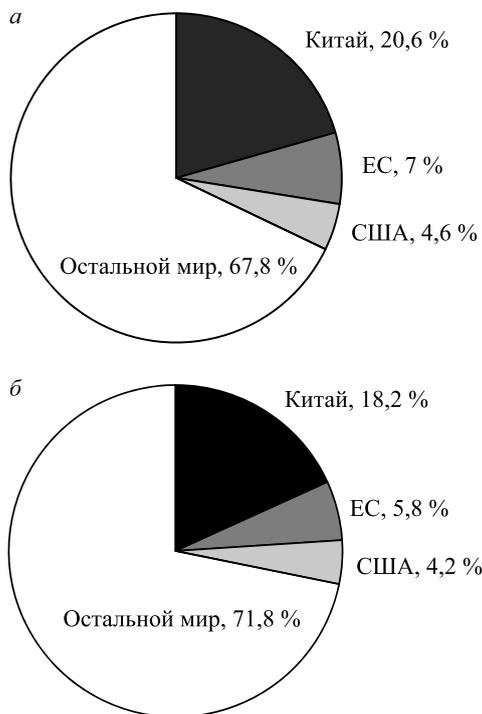


Рис. 1. Доля населения Китая, ЕС и США в мировом населении (%):
а — 2000 год; б — 2019 год

Источник: Statistic data. 2022 // Worldbank : [сайт]. URL: www.worldbank.org; составлено Г. Ф. Фейгиным.

На рис. 1 представлены данные о доле населения Китая, США и стран ЕС в мировом населении. Доля Китая как самой многонаселенной страны в мировом объеме довольно значительна, но за период с 2000 по 2019 год она несколько сократилась (с 20,6 до 18,2 %). Это обусловлено проводившейся на протяжении десятилетий демографи-

ческой политикой, направленной на снижение рождаемости. Также сократилась доля населения стран ЕС (с 7,0 до 5,8 %) и США (с 4,6 до 4,2 %). Данный факт объясняется демографическими проблемами, которые наблюдаются в развитых странах уже довольно длительное время. Таким образом, в настоящее время в рассматриваемых в данной работе глобальных центрах развития проживают не более 30 % населения Земли.

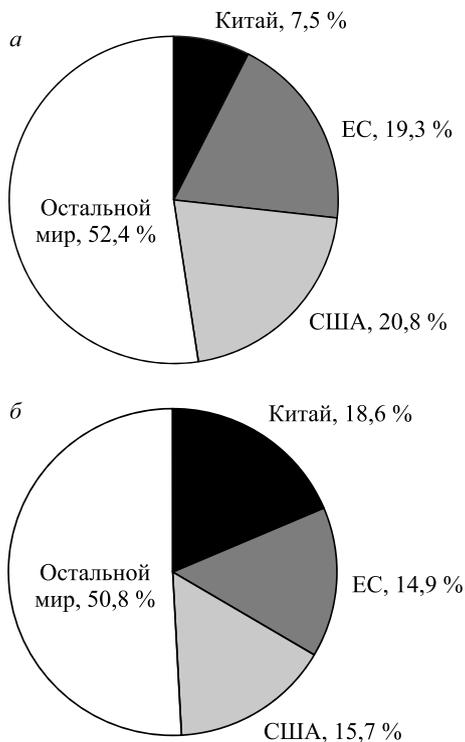


Рис. 2. Доля ВВП Китая, ЕС и США в мировом ВВП, рассчитанном по паритету покупательной способности населения (%):
а — 2000 год; б — 2021 год

Источник: Statistic data. 2022 // Worldbank : [сайт]. URL: www.worldbank.org; составлено Г. Ф. Фейгиным.

На рис. 2 представлена доля ВВП Китая, США и стран ЕС в мировом ВВП, рассчитанном по паритету покупательной способности. Здесь обращают на себя внимание следующие особенности. Уже к 2000 году на долю этих трех глобальных центров развития приходилась почти половина мирового ВВП, но в тот момент 40 % мирового ВВП приходилось на США и страны ЕС, в то время как доля Китая составляла только 7,5 %, хотя реформы в Китае уже шли полным ходом.

Ситуация резко изменилась за последние двадцать лет. На рис. 2б отчетливо видно, что доля США и ЕС в мировом ВВП значительно сократилась (с 20,8 до 15,7 % — США, с 19,3 до 14,9 % — ЕС). Напротив, доля Китая в мировом ВВП существенно выросла (с 7,5 до 18,6 %). Тем самым экономика Китая усиливает свои позиции в мировой экономике. Можно также предположить, что сокращение долей США и ЕС в мировом ВВП обусловлено высокими темпами роста не только экономики Китая, но и некоторых других развивающихся стран Азии (прежде всего Индии). При этом доля США, Китая и стран ЕС в целом в 2021 году, по сравнению с 2000-м, увеличилась несущественно (49,1 % по сравнению с 47,6 %).

На рис. 3 представлены доли Китая, США и стран ЕС в мировом экспорте. Здесь особо следует выделить тот факт, что Китай за последние двадцать лет резко усилил свои позиции на мировых рынках. Так, если в 2000 году доля Китая в мировом экспорте составляла лишь 3,2 %, то в 2021-м — уже 12,7 %. Тем самым Китай опередил США. Чуть менее одной трети мирового экспорта приходится на страны ЕС. За последние двадцать лет положение дел практически не изменилось. Данный факт объясняется тем, что в состав ЕС входят национальные экономики стран, многие из которых в значительной мере ориентированы на экспорт. Производство высококачественной по мировым стандартам продукции позволяет многим европейским странам реализовывать свои товары и услуги за рубежом. Важно учесть и то обстоятельство, что значительная часть экспорта стран ЕС осуществляется внутри самого блока, где для межгосударственной торговле созданы благоприятные условия (ликвидированы таможенные пошлины).

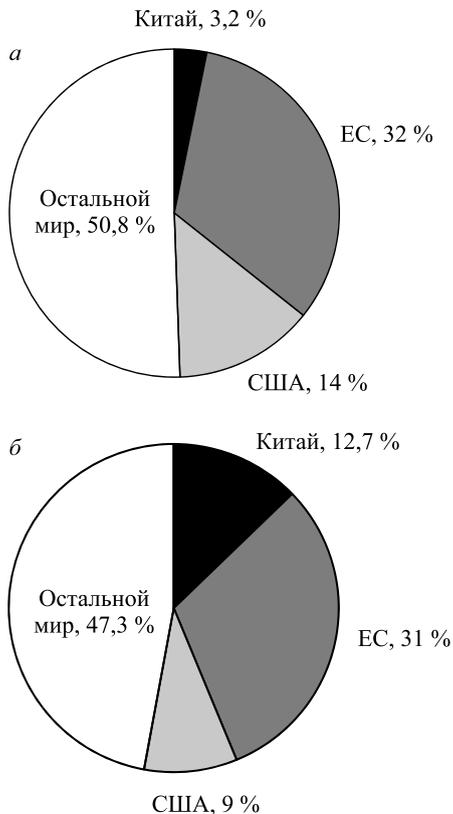


Рис. 3. Доля Китая, ЕС и США в мировом экспорте (%):
а — 2000 год; б — 2021 год

Источник: Statistic data. 2022 // Worldbank : [сайт]. URL: www.worldbank.org; составлено Г. Ф. Фейгиным.

На рис. 4 показаны доли Китая, США и стран ЕС в мировом притоке прямых иностранных инвестиций. Прежде всего обращает на себя внимание значимость этих трех глобальных центров развития для иностранных инвесторов при принятии решений о прямых иностранных инвестициях (ПИИ). В 2000 году больше половины всех ПИИ направлялись в страны ЕС и США. Этот феномен объясняется наличием там высокоразвитой инфраструктуры (транспортной и фи-

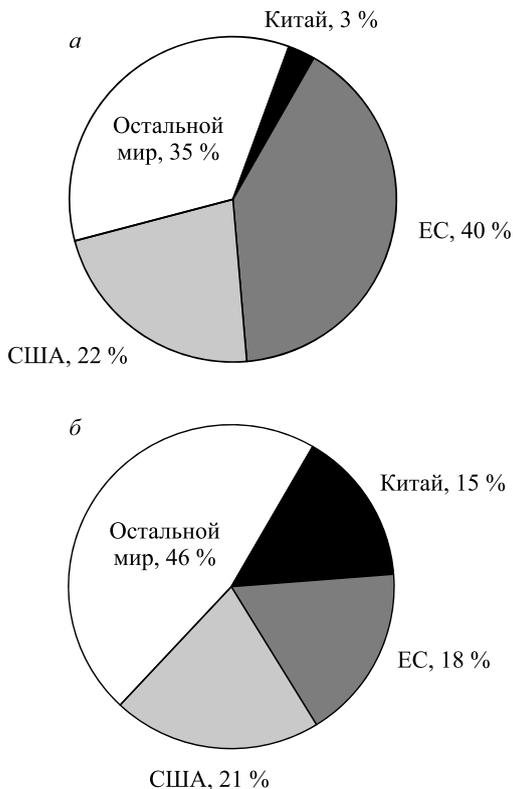


Рис. 4. Доля Китая, ЕС и США в мировом притоке прямых иностранных инвестиций (%):
а — 2000 год; б — 2021 год

Источник: Statistic data. 2022 // Worldbank : [сайт]. URL: www.worldbank.org; составлено Г. Ф. Фейгиным.

нансовой), что во многом определяет привлекательность региона для иностранных инвестиций. Для компании важно прозрачное законодательство, определяющее условия работы иностранного инвестора в соответствующей стране. Что касается Китая, то в 2000 году его экономика была еще не столь привлекательна для иностранных инвесторов, хотя уже в 1980-е годы начали создаваться особые экономические зоны. После 2000 года ситуация резко изменилась. На протяжении

довольно длительного периода привлекательность китайской экономики для иностранного капитала (в частности, для ПИИ) определялась не только потенциально гигантским рынком сбыта, но и наличием сравнительно дешевой рабочей силы. После 2010 года уровень заработной платы в Китае стал постепенно повышаться и уже к концу 2010-х годов Китай начал терять свою привлекательность для ПИИ как регион концентрации дешевой рабочей силы. Тем не менее объемы привлекаемых в Китай ПИИ по-прежнему значительны. Так, в 2021 году 15,4 % всех прямых инвестиций направлялись в Китай. Доля США и ЕС в мировом объеме привлекаемых ПИИ несколько сократилась, но осталась значительной, так как традиционное преимущество развитых стран (прозрачность законодательства, развитые экономические институты) по-прежнему важно.

Таким образом, значимость США, стран ЕС и Китая как глобальных центров развития несомненна. Роль США и ЕС обусловлена тем, что современные развитые индустриальные страны (в США и Западной Европе) на определенном историческом этапе добились значительного роста общественного благосостояния на основе масштабного внедрения высоких технологий. Несмотря на рост конкуренции в мире, позиции развитых стран в мировой экономике еще довольно прочны. Кроме того, развитые индустриальные страны прилагают большие усилия для сохранения своих позиций на мировых рынках. Экономика Китая — пример успешной реализации экономических реформ, начавшихся после 1979 года. Динамический характер процессов современной хозяйственной практики позволяет допустить, что уже через несколько десятилетий страновая структура мирового ВВП может быть совершенно другой. Однако в настоящее время США, ЕС и Китай как глобальные центры развития объективно привлекают внимание исследователей всего мира.

Не является исключением и рынок труда, который представляет собой неотъемлемую часть любой современной национальной экономики. Взаимодействие спроса на труд и предложения определяет эффективность использования рабочей силы. Анализ тенденций развития рынков труда в США, странах ЕС и Китае так или иначе дает представление о современном состоянии и перспективах развития рынка труда в целом. Обозначенный предмет исследования позволяет затронуть большое количество аспектов, проявляющихся в ходе развития современных трудовых отношений в экономике рыночного типа.

Так, экономика США на протяжении многих десятилетий является крупнейшей в мире и занимает лидирующие позиции в ряде высокотехнологичных отраслей. Поэтому при анализе рынка труда в США большое значение имеет вопрос о возможности замещения ручного труда машинным с учетом перспектив создания искусственного интеллекта. Также в США имеет место довольно разветвленная образовательная система. Так что на примере США представляется возможным получить интересные результаты в контексте взаимосвязи уровня образования и перспектив на рынке труда. Наконец, США являются полиэтнической страной, где одним из факторов, определяющих положение человека на рынке труда, является его расовая принадлежность. Тем самым на примере США может быть исследован и данный аспект проблематики.

Что касается ЕС, то примечателен тот факт, что в его состав входят 27 государств. Эти страны различаются по размеру, экономическому развитию, уровню ВВП и т. д. При этом в ЕС последовательно реализуется курс на экономическую интеграцию, важнейшим элементом которого является создание единого рынка труда. Безусловно, некоторые особенности функционирования рынка труда, характерные для США, так или иначе проявляются и в ЕС. В частности, проблема замены ручного труда машинным, уровень образования как условие быстрого и успешного трудоустройства. Однако имеются и специфические проблемы рынка труда ЕС, например проблема трудовой миграции.

Наконец Китай, который на протяжении длительного времени (в отличие от США и Западной Европы) не относился к развитым странам. Рынок труда в развивающихся странах имеет определенную специфику, в частности большое количество людей заняты частично (работают неполный рабочий день) и неофициально (не оформляют трудовые договоры). В то же время в Китае имел место грандиозный экономический рост, позволивший ему стать крупнейшей экономикой мира. Поэтому представляет интерес исследование вклада рационального рынка труда в процесс достижения столь впечатляющих темпов роста. Также здесь целесообразно проследить эволюцию трудовых отношений в Китае в ходе экономических реформ.

Исследование тенденций развития рынка труда в США, Китае и странах ЕС дает возможность расширить представление о природе и характере развития трудовых отношений в современной рыночной экономике.

Несомненно, результаты данного исследования полезны и для экономики России. Прежде всего все три обозначенных центра раз-

вития на протяжении многих лет являлись важнейшими торговыми партнерами России (табл. 1, 2). В 2022 году после начала специальной военной операции на Украине на Россию были наложены беспрецедентные экономические санкции, которые затронули значительную часть товаров, являющихся предметом торговли между Россией и странами ЕС, а также между Россией и США. Введение санкций привело к сокращению торговых потоков, но торговые отношения сохранились. Более того, объем торговых сделок между Россией и ЕС в 2022 году даже увеличился и был близок к рекордному значению. По большей мере это было обусловлено высокими ценами на нефть и газ в 2022 году. Наложение беспрецедентных санкций является известным стимулом для России к переориентации приоритетов во внешнеторговой политике. К числу приоритетных торговых партнеров, несомненно, относится Китай. Уже к 2013 году Китай стал крупнейшим торговым партнером России, а в 2022 году торговый оборот между двумя странами еще больше увеличился.

Развитие рынка труда продолжает оставаться важной задачей экономической политики России. Развивая внутренний рынок труда на современном этапе, нельзя не учитывать мировой опыт. Несомненно, опыт других стран необходимо адаптировать к специфическим особенностям российской экономики. В то же время сравнительный анализ и обобщение тенденций развития рынка труда в Китае, странах ЕС и США значимы для России в контексте модернизации ее экономической политики в сфере занятости.

ВЫВОДЫ

Современное мировое хозяйство развивается динамично. В то же время можно говорить о наличии трех главных «центров силы» — США, Европейского союза и Китая. Экономическая мощь США и стран ЕС обусловлена их ведущим положением в мире фактически на протяжении всего XX века. Что касается Китая, то еще в начале 1980-х годов доля экономики этой страны в мировом ВВП была крайне незначительна. Однако начиная с 1980-х годов китайская экономика развивается стремительными темпами и в настоящее время превратилась в «центр силы», во многом сопоставимый по экономическому развитию с США и странами ЕС. Очевидно, что три обозначенных центра будут играть важную роль в ходе дальнейших структурных преобразований в мировой экономике в ближайшие десятилетия. Происходящие процессы в различных сферах экономики

Таблица 1

Экспорт России в США, страны ЕС и Китай
(млн долл. США)

Страна	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Страны ЕС	218 624	129 062	104 081	127 278	154 227	141 706	101 444,2	170 901,1	203 400
в том числе:									
Германия	37 132	25351	21 256	25 705	34 184	28 050	18 532	29 647	35 300
Италия	36 225	22294	11 960	13 838	16 401	14 324	10 010	19 322	—
Нидерланды	68 040	40 848	29 215	35 577	43 440	44 789	24 822	42 155	—
Польша	15 941	4097	3960	4908	5142	5080	9462	16 723	—
Франция	1461	5919	8490	9778	9559	8562	4641	9839	—
Финляндия	11 380	2671	2483	3785	3383	3484	7106	9656	—
Швеция	4794	1853	1669	2410	2222	2235	1044	1072	—
США	10 779	9490	9354	10 700	12 506	13 049	10 841	17 538	—
Китай	37 505	28 605	28 021	38 922	56 065	56 792	49 061	68 028	—

Источник: Внешняя торговля России, 2014–2021 // Внешняя торговля России : [сайт]. URL: <https://russian-trade.com/reports-and-reviews/>.

Таблица 2

Импорт России из США, стран ЕС и Китая
(млн. долл. США)

Страна	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Страны ЕС	104 694,6	63 439,2	63 275,7	79 325,1	81 473	80 639,9	73 185,1	90 138,6	55 200
в том числе:									
Германия	32 975	20 441	19 455	24 232	25 513	25 112	23 418	27 348	14 600
Италия	12 729	8320	7840	10 102	10 581	10 899	10 213	12 032	—
Нидерланды	5294	3096	3022	3894	3694	3978	2482	4284	—
Польша	7081	4097	3960	4908	5142	5080	4862	5806	—
Франция	10 630	5919	8490	9778	9559	8562	8091	12 204	—
Финляндия	4571	2671	2483	3785	3383	3484	2897	3566	—
Швеция	3239	1853	1669	2410	2222	2235	1927	2491	—
США	18 497	11 453	10 923	12 499	12 516	13 188	13 044	16 877	—
Китай	50 884	34 950	38 087	48 042	52 218	54 127	54 908	72 676	—

Источник: Внешняя торговля России, 2014–2021 // Внешняя торговля России : [сайт]. URL: <https://russian-trade.com/reports-and-reviews/>.

в США, странах ЕС и Китае во многом являются ориентирами для других государств, в том числе для России. Не является исключением и рынок труда, который представляет собой важнейшую составную часть любой национальной или региональной экономики. США, страны ЕС и Китай можно рассматривать, как крупнейшие рынки труда, тенденции развития в которых необходимо идентифицировать и сопоставлять. Для России данный опыт сохраняет свое значение, так как при определении приоритетов социальной политики следует опираться на мировые тренды и адаптировать их к национальной специфике.

Глава 2 ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В США

2.1. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В США НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

2.1.1. Общая характеристика рынка труда в США

На протяжении многих десятилетий США являлись крупнейшей экономикой мира. Американский рынок труда значим не только как фактор благосостояния граждан США. В связи с высокой долей США в мировом ВВП он влияет и на уровень жизни населения всего мира. С 2000 года рынок труда в США развивался довольно динамично. В качестве значимых трендов можно выделить резкий рост безработицы на фоне кризиса 2008–2009 годов и пандемии COVID-19. При этом после 2010 года уровень безработицы на протяжении ряда лет снижался и к 2019 году был ниже докризисного значения. Также обращает на себя внимание наметившееся сокращение доли рабочей силы в общем неинституциональном населении: здесь наметился перелом тенденции, существовавшей на протяжении 50 лет. В качестве важнейшего тренда можно выделить постоянный рост реальной заработной платы в США.

На рис. 5 и 6 показана динамика различных видов безработицы в 2000–2020 годах. Впервые за указанный период экономика США пережила рецессию в марте 2001 года, которая была короче по сравнению с большинством кризисных фаз, имевших место после Второй мировой войны. Она продолжалась только восемь месяцев и была довольно мягкой. Уровень безработицы вырос незначительно — с 3,9 до 6,3 %. Это самый низкий показатель за предыдущие 55 лет истории деловых циклов в США. Рецессия 2008–2009 годов была самой глубокой и продолжительной за 70 лет. Безработица достигла своего пикового значения в октябре 2009 года и составила 10 %, что было лишь ненамного ниже рекордного послевоенного уровня начала 1980-х годов. В любом случае это был самый глубокий и продолжительный циклический спад, который экономика США переживала за последние 25 лет. Однако затем, в период с 2010 по 2019 год, уровень безработицы постоянно снижался.

Рекордного уровня безработица достигла во время COVID-19 в апреле 2020 года и составила 14,8 %. Рецессия вследствие COVID-19

на короткое время привела к тому, что был зафиксирован самый высокий уровень безработицы начиная с 1930-х годов. После этого безработица быстро снизилась и затем стабилизировалась на уровне 6 %.

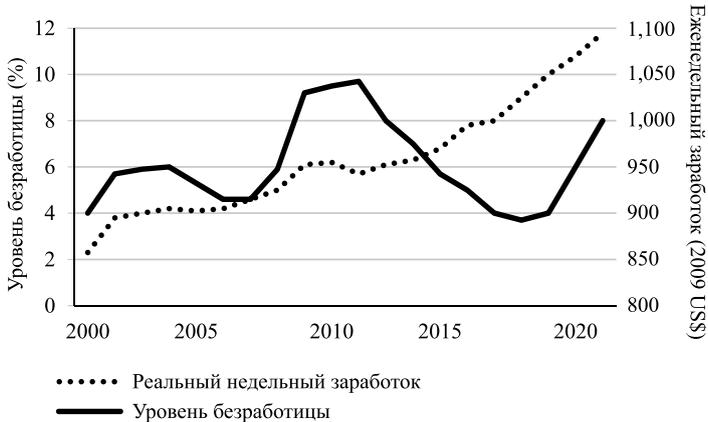


Рис. 5. Совокупный уровень безработицы и реальный недельный заработок

Источник: Hamermesh D. The labor market in the US, 2000–2020 // Institute of Labor Economics (IZA). World of Labor. 2021. URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/584/pdfs/the-labor-market-in-the-us.pdf?v=1>.

После 2000 года США начали собирать и публиковать статистические данные, отражающие количество вакантных рабочих мест, то есть теперь доступна информация о значении этого контрциклического показателя. На рис. 2 показана динамика его значений в 2000–2020 годах. Таким образом, можно составить представление о неудовлетворенном спросе на рабочую силу. Во время рецессии 2008–2009 годов доля вакантных рабочих мест сократилась почти на 50 %. К концу 2021 года, несмотря на то что экономика еще была далека от полного восстановления после рецессии, вызванной COVID-19, число вакантных рабочих мест вновь достигло пикового значения с момента начала публикации соответствующих данных.

В 2020 году количество нанятых на работу, которое также показано на рис. 6, было равно или даже превышало количество предлагаемых вакансий. Аналогичная ситуация наблюдалась и во время восстановления после рецессии 2008–2009 годов. К концу 2021 года число вакансий превысило количество нанятых на работу на 4 %. Подоб-

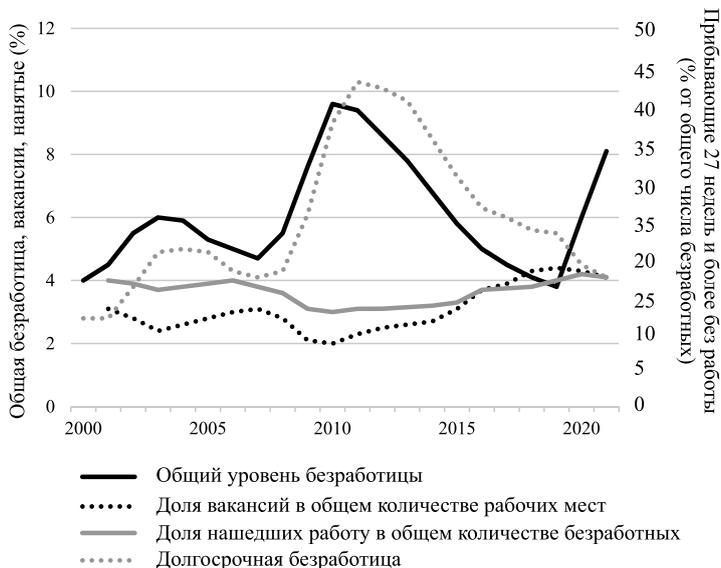


Рис. 6. Уровень общей безработицы, доля вакансий и численность нашедших работу, а также доля длительно безработных

Источник: Hamermesh D. The labor market in the US, 2000–2020 // Institute of Labor Economics (IZA). World of Labor. 2021. URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/584/pdfs/the-labor-market-in-the-us.pdf?v=1>.

ное превышение оказалось самым высоким начиная с 2000 года. Возник любопытный феномен: работодатели испытывали трудности при поиске работников, однако при этом многим кандидатам было непросто найти работу. Очевидно существование некоторых диспропорций. Ведутся дискуссии о том, обусловлен данный феномен сравнительно высокими размерами пособий по безработице во время COVID-19 или нежеланием работодателей повышать заработную плату при высоком уровне безработицы.

В соответствии с американским законодательством пребывание без работы в течение 27 недель и более определяется как долгосрочная безработица. Уровень долгосрочной безработицы существенно вырос к концу рецессии 2008–2009 годов. Так было и в ходе предыдущих рецессий. Значение данного показателя начало снижаться значительно позже прохождения нижней точки делового цикла. Однако примечателен тот факт, что даже в относительно стабильном

2019 году более одной пятой части всех безработных находились без работы больше шести месяцев. Это более высокий процент по сравнению с тем, который наблюдался на пиках циклической активности в 2000 и 2007 годах. Резкое снижение долгосрочной безработицы в 2020 году происходило на фоне значительного роста общего числа безработных. Тем самым в 2020 году были созданы предпосылки для нового увеличения долгосрочной безработицы.

Совокупный уровень безработицы складывается из числа людей, пребывающих без работы и безработных длительный период. Снижение доли долгосрочной безработицы в общем числе безработных приводит к более широкому распределению бремени отсутствия работы. Этот феномен проявляется на ранних стадиях рецессии и восстановления после нее. К концу 2021 года сложилась ситуация, при которой безработица, намного превышающая уровень полной занятости, все же затрагивала относительно небольшую группу людей. И совершенно очевидно, что уровень социального обеспечения снижается, когда немногие люди несут большую часть бремени отсутствия работы, по сравнению с той ситуацией, когда оно распределяется более равномерно¹.

На рис. 7 представлена динамика численности рабочей силы в общей численности населения США с 2000 года. В период между 2000 и 2019 годами (циклические пики) значение данного показателя уменьшилось на 4 %. Также во время рецессии, обусловленной пандемией COVID-19, снизилось значение данного показателя.

Исследователи американского рынка труда были удивлены коренным переломом тенденции: последние двадцать лет доля рабочей силы в общей численности населения США сокращалась, в то время как в течение пятидесятилетнего временного интервала до этого она возрастала. С учетом того факта, что уровень безработицы в 2019 году был ниже, чем в 2000-м, можно утверждать, что численность рабочей силы сократилась на 10 млн человек по сравнению с тем уровнем, который обеспечил бы его стабильность. Дальнейшие сценарии развития ситуации на американском рынке труда остаются дискуссионными. Очевидно, однако, что в обозримом будущем доля рабочей силы в общей численности населения не вернется к своим наивысшим значениям периода начала XXI века.

Дональд Трамп в ходе своей предвыборной кампании 2016 года неоднократно подчеркивал ценность занятости. В основе такого под-

¹ Hurd M. A compensation measure of the cost of unemployment to the unemployed // Quarterly Journal of Economics. 1980. Vol. 95, № 2. P. 225–243.

хода лежит допущение, что нужно обязательно стремиться максимально сократить количество незанятых, что даст возможность максимизировать объем выпуска продукции и, как следствие, валовый национальный продукт. При этом игнорируется ценность свободного времени, которое можно посвятить досугу в случае добровольного отказа от работы. Подобный подход в известной мере оправдан: американцы были бы богаче, если бы доля рабочей силы в общей численности населения не сократилась и в производственный процесс были бы вовлечены дополнительные 10 млн человек.

Альтернативная точка зрения заключается в том, что люди могут добровольно отказаться от трудовой деятельности. В частности, жить за счет других членов их семей и тем самым иметь больше свободного времени. Соединенные Штаты по-прежнему являются лидером по количеству отработанных часов на одного взрослого человека. В этой ситуации снижение доли рабочей силы в общей численности населения можно трактовать так: жители США стремятся найти более разумный баланс между профессиональной деятельностью и досугом. В свое время определенную популярность имел фильм «Европейцы ленивы? Или американцы сумасшедшие?» (2008). В настоящее время можно допустить, что американцы начинают больше походить на европейцев, чем раньше¹.

Как показано на рис. 7, сокращение доли рабочей силы в общей численности населения начиная с 2000 года характерно как для мужчин, так и для женщин. Что касается мужского населения в возрасте 20 лет и старше, то сокращение доли рабочей силы с 2000 года является продолжением долгосрочной тенденции, которая началась еще в 1950-е годы. Примечательным является снижение доли рабочей силы среди взрослых женщин. Оно не столь значительно, как у мужчин, однако при этом обращена вспять тенденция неуклонного роста данного показателя с 1948 по 2000 год. За обозначенный период он вырос с 30 до 60 %.

В то время как доля рабочей силы в общей численности населения с 2000 года неуклонно снижалась, доля рабочей силы среди американцев в возрасте 55 лет и старше выросла с 2000 по 2009 год. Однако после 2009 года данная тенденция уже не наблюдается (как среди мужчин, так и среди женщин). С 2000 года мужчины и женщины в США стремятся дольше оставаться на рынке труда. Этот феномен обусловлен разными причинами: ожиданием роста продолительно-

¹ Boeri T., Kramarz F., Burda M. Work Hours and Job Sharing in the EU and USA: Are Europeans Lazy? Or Americans Crazy? Oxford : Oxford Univ. Press, 2008.

сти жизни, отсутствием возможности накопить достаточное пенсионное содержание, повышением привлекательности профессиональной деятельности. Особенно заметно возрастание доли рабочей силы среди пожилых женщин.

В период пандемии COVID-19 сокращение доли рабочей силы в общей численности населения довольно равномерно распределялось по демографическим группам. Как среди мужчин, так и среди женщин значение этого показателя снизилось на один процентный пункт. Аналогичное снижение наблюдалось как среди молодых, так и среди пожилых американцев.

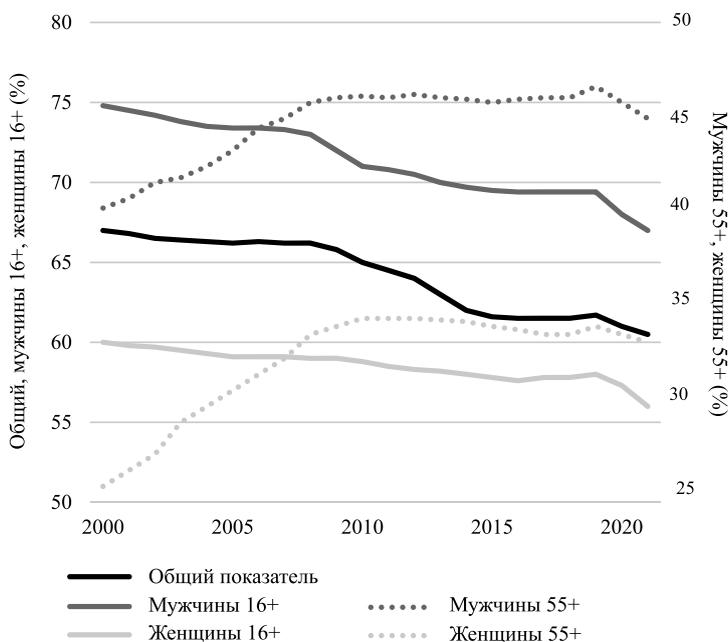


Рис. 7. Динамика доли рабочей силы в общей численности населения

Источник: Hamermesh D. The labor market in the US, 2000–2020 // Institute of Labor Economics (IZA). World of Labor. 2021. URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/584/pdfs/the-labor-market-in-the-us.pdf?v=1>.

2.1.2. Демографические факторы занятости

Для многих стран мира характерен высокий уровень молодежной безработицы. В данном контексте экономика США является своеобразным исключением. Как следует из рис. 8, уровень безработицы среди молодежи в возрасте 16–19 лет резко вырос во время рецессии 2008–2009 годов, приблизившись к 25 %. В течение этого времени соотношение уровня безработицы среди подростков и взрослого населения снизилось. Однако в период с 2011 по 2019 год историческое соотношение уровня безработицы среди подростков и взрослого населения три к одному было восстановлено. Во время рецессии COVID-19 безработица среди подростков выросла до 18 %, что намного ниже по сравнению с периодом предыдущей рецессии. При этом уровень безработицы среди молодежи всего в 2,5 раза превысил аналогичный показатель среди взрослого населения.

По сравнению с другими странами Запада уровень молодежной безработицы в США сравнительно низок. Однако он все же превышает желаемое значение, особенно с учетом довольно высокой долгосрочной безработицы среди подростков, которая наблюдалась на предыдущих пиках делового цикла. (В 2019 г. доля подростков, пребывавших без работы в течение 27 недель и более, была равна аналогичному показателю для взрослого населения; в 2007 г. уровень долгосрочной безработицы среди молодежи был существенно ниже, чем среди американского населения в целом.) Это увеличение от пика к пику вызывает особую тревогу, поскольку свидетельствует о том, что все большая группа американцев начинает свою трудовую деятельность с определенных разочарований и с туманными перспективами карьерного роста.

На рис. 8 представлены показатели безработицы среди группы взрослых мужчин и женщин. До середины 1980-х годов уровень безработицы среди взрослых женщин был выше, чем среди взрослых мужчин; с тех пор они были примерно равны¹. Уровень безработицы среди мужчин даже превысил уровень безработицы среди женщин во время и после рецессии 2008–2009 годов в связи с тем, что экономический спад в большей мере затронул трудоемкие отрасли, в частности обрабатывающую промышленность. Однако во время рецессии, вызванной COVID-19, безработица среди взрослых женщин превысила безработицу среди мужчин, так как в этот период экономический спад затронул, прежде всего, сферу услуг.

¹ *Johnson J.* Sex differentials in unemployment rates: A case for no concern // *Journal of Political Economy.* 1983. Vol. 91, № 2. P. 293–303.

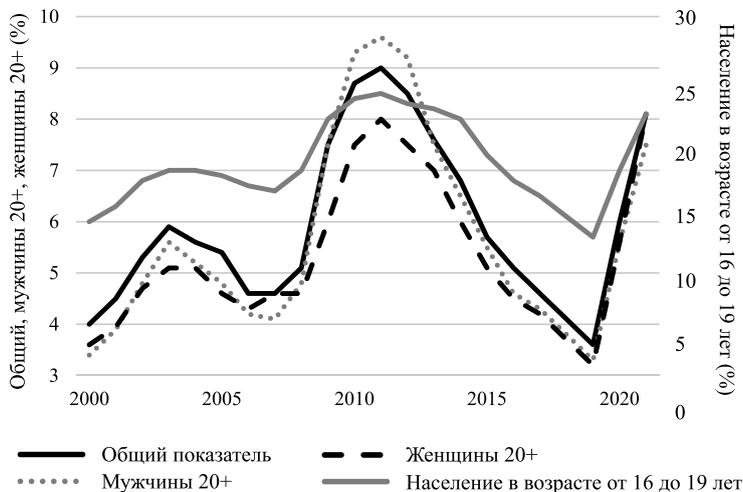


Рис. 8. Уровень безработицы по возрастным группам и полу

Источник: Hamermesh D. The labor market in the US, 2000–2020 // Institute of Labor Economics (IZA). World of Labor. 2021. URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/584/pdfs/the-labor-market-in-the-us.pdf?v=1>.

2.1.3. Организация трудовой деятельности

В период пандемии COVID-19 введенный правительством карантин привел к тому, что многие рабочие места были перенесены из офисов домой. В ходе исследования этой многоаспектной проблематики нельзя оставлять без внимания такие вопросы, как влияние новых условий трудовой деятельности на семейные отношения, уход за детьми и образование. Однако вопрос можно поставить и более глобально: пережитый шок мог навсегда изменить подходы некоторых работодателей к организации трудовой деятельности и использованию рабочего времени. Таким образом, можно говорить о долгосрочном влиянии пандемии COVID-19 на готовность людей работать и опосредованно на значение таких показателей, как доля рабочей силы в общей численности населения, безработица и уровень заработной платы.

Не касаясь последствий масштабных изменений, вызванных перемещением рабочих мест из офисов домой, для таких сфер общественной жизни, как семейные отношения, уход за детьми, образование

и другие, важно поставить вопрос о том, что пережитое потрясение в трудовой жизни, возможно, навсегда изменит предпочтения работников и видение работодателями проблемы структурирования работы. Поскольку все больше сотрудников выполняют работу вне офиса, постоянно наблюдаются изменения места работы и характера использования рабочего времени. Об этом нельзя судить только по временным изменениям во время рецессии. Однако все это вполне может оказать волнообразное воздействие на структуру трудовой деятельности и, возможно, готовность людей работать, долю рабочей силы в общей численности населения и, следовательно, на безработицу, уровень заработной платы и ее структуру.

2.1.4. Изменения в заработной плате

При анализе изменений в заработной плате необходимо принимать во внимание два аспекта:

1) следует ли проводить расчеты, основываясь на зарплатке среднего работника или медианного работника;

2) цель состоит в том, чтобы измерить экономическое благосостояние, но для этого необходимо учитывать инфляцию. Это требует дефляции реального дохода для расчета номинального. В различных исследованиях используется индекс потребительских цен для городских потребителей (CPI-U) или дефлятор расходов на личное потребление (PCE).

На рис. 9 представлен размер реального еженедельного заработка (в ценах 2009 г.) работников, занятых полный рабочий день, с использованием обоих ценовых дефляторов: средний уровень и медиана. Сравнение изменений с 2000 по 2020 год имеет смысл, поскольку эти два года относились к стадиям бизнес-циклов, когда имела место полная занятость. Независимо от используемого показателя заработной платы или дефлятора цен, нет никаких сомнений в том, что реальные доходы работников за это время выросли. При этом они стабильно повышались в период с 2014 по 2019 год. Но использование разных показателей позволяет получить различные результаты: использование среднего заработка работника и дефлятора PCE предполагает годовой темп роста в 1,0 %, в то время как использование заработка медианного работника и индекса потребительских цен CPI-U предполагает годовые темпы роста в два раза меньше (0,5 % в год).

Из рис. 9 следует, что реальные доходы резко выросли во время рецессии COVID-19 (примерно на 5 %), что намного больше, чем при любом другом годовичном временном интервале. Это объясняется характером воздействия пандемии COVID-19 на рынок труда. Продолжительность рабочего дня сократилась прежде всего у работников с низкой почасовой ставкой заработной платы.

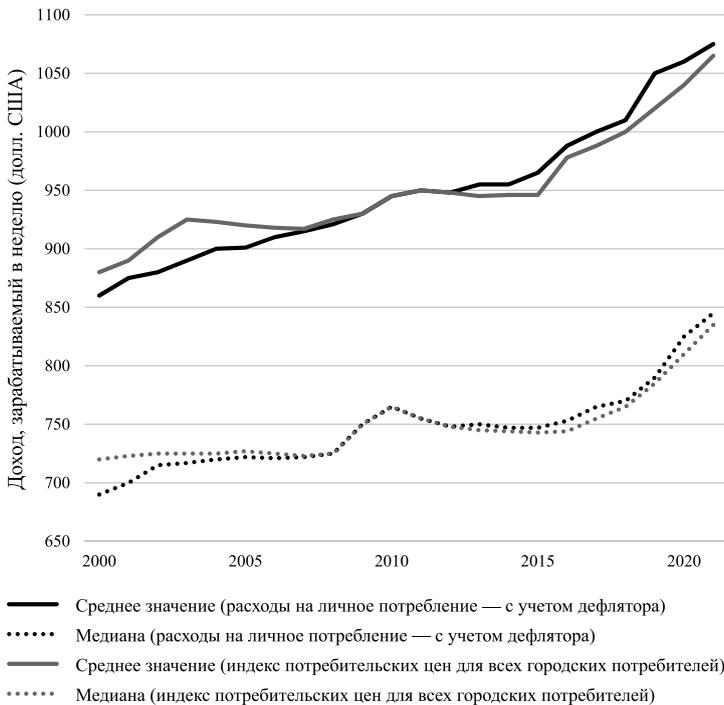


Рис. 9. Реальный недельный заработок

Источник: Hamermesh D. The labor market in the US, 2000–2020 // Institute of Labor Economics (IZA). World of Labor. 2021. URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/584/pdfs/the-labor-market-in-the-us.pdf?v=1>.

2.1.5. Динамика неравенства в доходах

В экономической науке разработано множество различных способов измерения неравенства в распределении доходов¹. Использование различных способов дает возможность представить разную картину того, как распределение доходов менялось с течением времени. В данной работе выбираются парные соотношения зарплаток работников (90/50, 90/10, 50/10-й процентили) занятых полный рабочий день.

Рассмотрим сначала соотношение 50/10-го процентилей. Динамика данного соотношения в период с 2000 по 2020 год представлена на рис. 10. Несмотря на колебания, за два десятилетия ситуация изменилась незначительно: неравенство в доходах в нижней половине распределения колебалось, но в целом практически не изменилось. Более значительные изменения в неравенстве демонстрируются траекториями соотношений 90/50 и 90/10. Первое соотношение выросло на 7 %, а второе — на 5 % в период с 2000 по 2020 год.

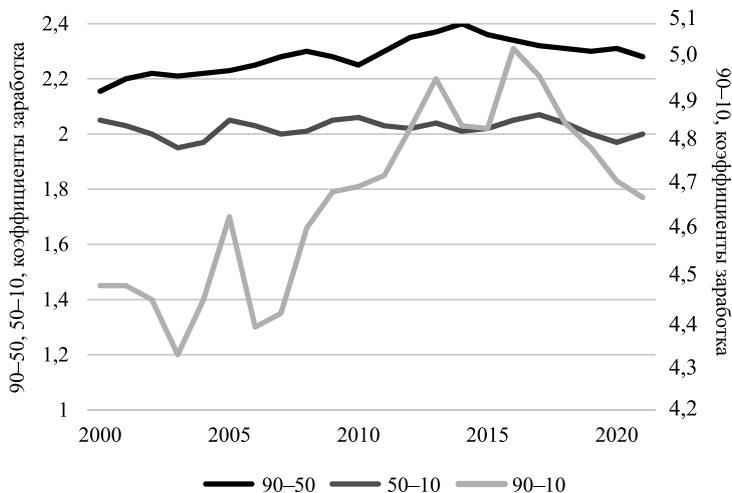


Рис. 10. Различия в уровне оплаты труда, соотношение уровня заработка 90/50, 50/10, 90/10-го процентилей

Источник: Hamermesh D. The labor market in the US, 2000–2020 // Institute of Labor Economics (IZA). World of Labor. 2021. URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/584/pdfs/the-labor-market-in-the-us.pdf?v=1>.

¹ Atkinson A., Piketty T., Saez E. Top incomes in the long run of history // Journal of Economic Literature. 2011. Vol. 49, № 1. P. 3–71.

Таким образом, неравенство в заработной плате в США продолжало увеличиваться на протяжении всего рассматриваемого периода, хотя за последние три года произошло некоторое его сокращение. Сравнение этих трех коэффициентов показывает, что весь прирост неравенства в распределении трудовых доходов с 2000 года пришелся на верхнюю половину их распределения. Особенно сильно проявилось неравенство в распределении трудовых доходов: оно увеличилось в первой половине рассматриваемого периода (2000–2010), тем самым продолжилась тенденция, начавшаяся еще в 1970-е годы.

2.1.6. Различия в доходах женщин и мужчин

На рис. 11 показаны изменения соотношения заработков женщин и мужчин, занятых полный рабочий день. Здесь предпринимается попытка обойти методическую проблему, встречающуюся во многих исследованиях. Дело в том, что в США на рынке труда большое значение имеют расовые и этнические различия. Соответственно на рис. 11 представлены различия в доходах мужчин и женщин по следующим расовым признакам: неиспаноязычные белые, латиноамериканцы, американцы азиатского происхождения, афроамериканцы. Также включены 2 % лиц, занятых полный рабочий день и не относящихся к вышеобозначенным расовым и этническим группам. Если бы рис. 11 был перерисован на основе медиан, а не средних значений, он выглядел бы очень похоже.

Наиболее важный вывод заключается в следующем: наблюдается общий рост заработной платы женщин по сравнению с зарплатой мужчин. Относительный заработок женщин среди всех работающих полный рабочий день увеличился примерно на 7 %. Неравенство трудовых доходов мужчин и женщин существенно сократилось по сравнению с концом 1990-х годов.

Значительную часть рабочей силы в США составляют неиспаноязычные белые. Доходы белых женщин растут довольно быстрыми темпами по сравнению с доходами белых мужчин. Здесь разрыв сокращается быстрее, чем это имеет место для всего населения США. Соотношение заработков афроамериканских женщин и мужчин — самое высокое для этой категории. Это соотношение росло примерно такими же темпами, как и среди неиспаноязычных белых. Среди афро- и латиноамериканцев данное соотношение не демонстрирует четкой тенденции. Среди американцев азиатского происхождения

относительный заработок женщин за 20-летний период увеличивался гораздо медленнее, чем среди большинства трудящихся.

Существенное увеличение заработной платы женщин по сравнению с заработной платой мужчин в общем объеме всей рабочей силы за этот период было вызвано структурными изменениями занятости населения.

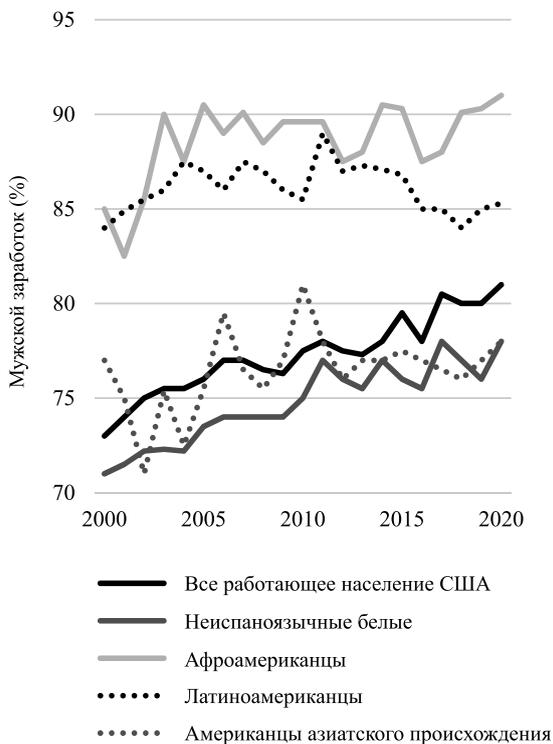


Рис. 11. Соотношение уровня заработной платы мужчин и женщин, общее и в разбивке по группам «раса/этническая принадлежность»

Источник: Hamermesh D. The labor market in the US, 2000–2020 // Institute of Labor Economics (IZA). World of Labor. 2021. URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/584/pdfs/the-labor-market-in-the-us.pdf?v=1>.

2.1.7. Расовые и этнические различия в доходах

Говоря о значении расовых различий на американском рынке труда, следует учитывать, что более одной трети работников, занятых полный рабочий день, относятся к расовым меньшинствам (не являются неиспаноязычными белыми). В частности, в 2020 году 13 % занятых полный рабочий день составляли афроамериканцы, 16 % — латиноамериканцы, 7 % — американцы азиатского происхождения и 2 % — представители других групп.



Рис. 12. Средний заработок по расовым / этническим группам в сравнении с белыми неиспаноязычными

Источник: Hamermesh D. The labor market in the US, 2000–2020 // Institute of Labor Economics (IZA). World of Labor. 2021. URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/584/pdfs/the-labor-market-in-the-us.pdf?v=1>.

На рис. 12 показано соотношение заработной платы лиц, занятых полный рабочий день и принадлежащих к конкретной группе расовых меньшинств, к заработной плате большинства неиспаноязычных белых. Каждая линия передает среднее значение соотношения доходов

расовых меньшинств и большинства для мужчин и женщин (с весами 0,55 и 0,45 соответственно). С одной стороны, очевиден тот факт, что афроамериканцы, как и латиноамериканцы, зарабатывают меньше при занятости полный рабочий день, чем неиспаноязычные белые. С другой стороны, на протяжении всего этого периода заработок работников азиатско-американского происхождения, занятых полный рабочий день, превышал показатели большинства работников.

Расовые и этнические различия в доходах за последние 20 лет значительно варьировали. И без того низкие доходы афроамериканцев по сравнению с доходами большинства белых упали незначительно. Вместе с тем у латиноамериканцев, хотя они по-прежнему зарабатывают меньше, чем афроамериканцы, заработная плата выросла почти на 6 % по сравнению с заработной платой большинства работников. Самые большие изменения произошли в группе американцев азиатского происхождения. В 2019 году их заработная плата при полном рабочем дне была на 15 % выше зарплаты большинства работников. Во время рецессии, вызванной пандемией COVID-19, их преимущество стало еще более ощутимым, так как для представителей этой группы было установлено сокращенное рабочее время.

В целом рынок труда США сравнительно медленно восстанавливался после рецессии, вызванной COVID-19. Безработица в настоящее время составляет около 6 %. Поскольку эта рецессия привела к уничтожению большого количества рабочих мест низкооплачиваемых работников, в результате существенно увеличился реальный недельный заработок работников, занятых полный рабочий день. Неравенство в доходах продолжало расти, причем рост доходов был характерен прежде всего для высокооплачиваемых работников, хотя и не ограничивался только ими. Несмотря на то что показатели доли рабочей силы в общей численности населения среди людей в возрасте 55 лет и старше были постоянными в 2011–2020 годах, аналогичные показатели среди взрослых мужчин в возрасте 16–54 лет снизились. Схожие тенденции наблюдались и среди женщин в возрасте 16–54 лет. Таким образом, прирост рабочей силы среди пожилого населения был компенсирован за счет ее сокращения в других возрастных категориях. Представители белого неиспаноязычного населения по-прежнему являются наиболее высокооплачиваемыми работниками.

2.2. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В США НА ПЕРИОД ДО 2050 ГОДА

2.2.1. Особенности взаимодействия спроса на труд и предложения труда в США: влияние на его результативность

Стандартная экономическая модель рынка труда предполагает, что основные показатели рынка труда (число занятых и безработных, уровень оплаты труда) отражают взаимодействие сил спроса и предложения на этом рынке, наряду с воздействием институтов (таких как профсоюзы) и правительственной политикой.

Предложение на рынке труда отражает численность работников и их демографический состав. Речь идет о людях, предлагающих свою рабочую силу на рынке труда, уровне их образования и навыках. Спрос на рынке показывает рабочие места, созданные работодателями, а также профессиональные навыки, которые ищут работодатели и за которые они готовы платить заработную плату. Характер спроса на труд в значительной степени зависит от таких мегатрендов, как автоматизация и глобализация, институциональные изменения в характере труда (например, снижение активности профсоюзного движения или переход от занятости на регулярной основе к статусу подрядчика), а также изменения в правительственных нормативных актах, например поправки в законах о минимальной заработной плате и сверхурочной работе.

Исследователи рынка труда в целом согласны с тем, что изменения на рынке труда за прошедшие 30–40 лет, такие как стагнация общих доходов, растущее неравенство и снижение доли менее квалифицированных работников в общей численности рабочей силы, отражают взаимодействие рыночных и институциональных сил. Однако влияние отдельных компонентов на общий характер развития ситуации вызывает определенные дискуссии. И, конечно, гораздо меньше согласия в вопросе о том, как они будут определять уровень занятости и заработной платы в ближайшие несколько десятилетий.

В то же время анализ новейших тенденций на рынке труда и прогнозы его развития на ближайшую перспективу крайне важны для понимания приоритетов экономической политики в области занятости. Не является исключением в этом смысле и экономика США.

Предложение рабочей силы: демографическая составляющая и уровень образования работников

На рис. 13–15 представлены данные о динамике роста населения, доле рабочей силы в общей численности населения США с 2000 года, а также прогноз, как они будут меняться в период до 2050 года. Конечно, все подобные прогнозы относительно, так как ситуация постоянно меняется. Влияние оказывают как рыночные факторы, так и политические. Чем дальше горизонт прогнозирования, тем выше степень неопределенности прогнозов. Тем не менее мы можем делать относительно точные прогнозы на основе имеющейся информации и применяемой методологии исследований.

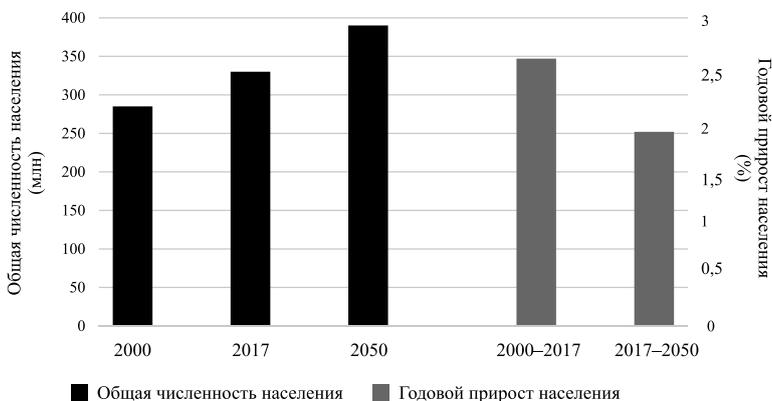


Рис. 13. Прирост населения в США

Источник: Holzer H. The US labor market in 2050 // Brookings : [сайт]. 2019. URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/05/201905_Holzer-The-US-Labor-Market-in-2050-Supply-Demand-and-Public-Policy.pdf.

Демографические данные показывают четкие тенденции, характерные для недавнего прошлого, которые, вероятно, сохранятся в ближайшие десятилетия. К ним относятся:

- замедление роста численности населения;
- старение населения;
- растущее разнообразие, поскольку доля испаноязычного и азиатского населения в общей численности увеличивается.

В частности, ежегодный прирост численности населения, по прогнозам, со временем значительно замедлится. Доля населения старше

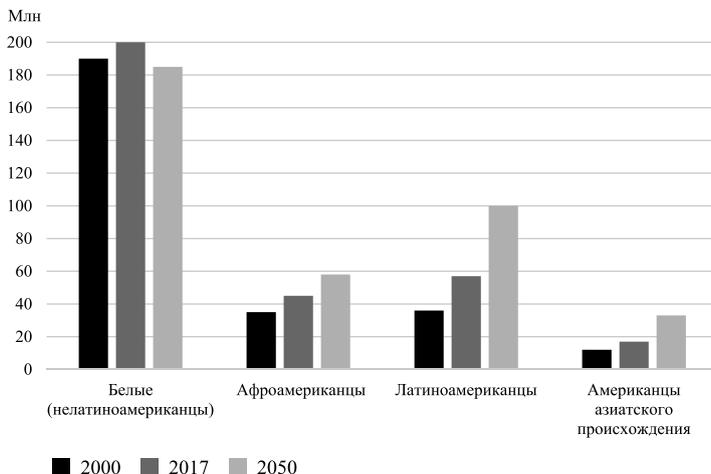


Рис. 14. Расовая структура населения США

Источник: Holzer H. The US labor market in 2050 // Brookings : [сайт]. 2019. URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/05/201905_Holzer-The-US-Labor-Market-in-2050-Supply-Demand-and-Public-Policy.pdf.

65 лет будет расти по мере того, как «беби-бумеры» начнут стареть, а также в связи с улучшением медицинского обслуживания и увеличением продолжительности жизни. Кроме того, начиная с 2010 года в США снижается уровень рождаемости. Это произошло в результате экономических трудностей, с которыми столкнулась молодежь во время рецессии 2008–2009 годов. Однако показатели рождаемости не восстановились в ходе последующего экономического подъема. Это позволяет многим аналитикам прогнозировать замедление роста численности населения даже в большей мере, чем это прогнозировалось ранее. А численность коренных белых, не являющихся испаноязычными, будет относительно уменьшаться по мере их старения. Их все чаще заменяют более молодые представители меньшинств, особенно в связи ожидаемой волной иммиграции из Латинской Америки и Азии¹.

¹ Для углубленного анализа растущего разнообразия населения, того, как оно будет варьироваться в зависимости от региона и возраста, а также о необходимых ответных мерах политики см.: Frey W. Diversity Explosion. Washington, D.C. : Brookings Press, 2015.

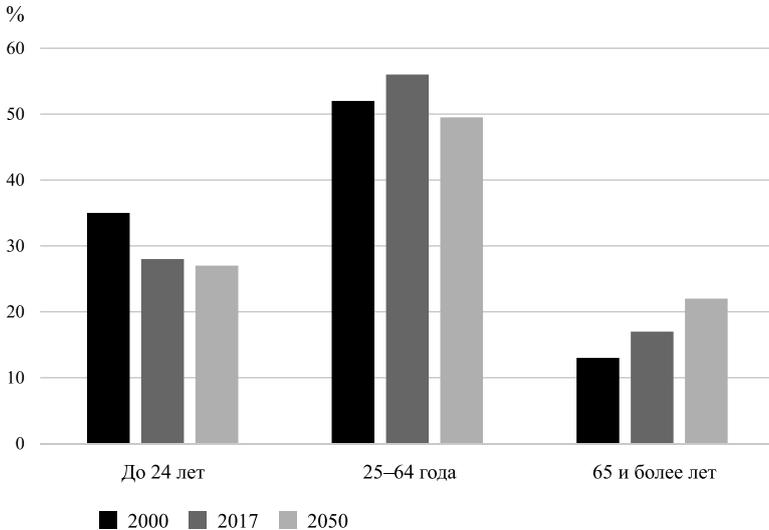


Рис. 15. Возрастная структура населения США

Источник: Holzer H. The US labor market in 2050 // Brookings : [сайт]. 2019. URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/05/201905_Holzer-The-US-Labor-Market-in-2050-Supply-Demand-and-Public-Policy.pdf.

По мере того как население США стареет и становится более этнически и расово разнообразным, вероятно, также будут меняться ожидаемая численность рабочей силы и уровень ее образования. На рис. 16–18 представлены показатели доли рабочей силы в общей численности населения США среди лиц старше 16 лет в 2000, 2017 и 2050 годах, по данным Бюро статистики труда (Министерство труда США), и прогнозы Бюро по данному показателю до 2050 года¹.

Данные на рис. 16 иллюстрируют тенденцию снижения доли рабочей силы в общей численности населения США с 2000 года и ожидаемое продолжение данной тенденции в период до 2050 года. Фактически значение показателя сократилось примерно на 4 процентных пункта (с 67 до 63 %) в первый период и, как ожидается, сократится еще на 5 пунктов (примерно с 63 до 58 %) к 2050 году. Данный тренд

¹ Прогнозы доступны до 2026 года в: Toossi M. Labor Force Projections to 2050: A Visual Essay // US Bureau of Labor Statistics : [сайт]. URL: <https://www.census.gov/library/working-papers/2009/demo/us-pop-proj-2000-2050.html>.

отражает как старение поколения беби-бумеров, так и сокращение рабочей силы внутри возрастных групп, которое наиболее сильно затронуло молодежь (особенно студентов), а также лиц без высшего образования (женщин преклонного возраста и особенно мужчин)¹.

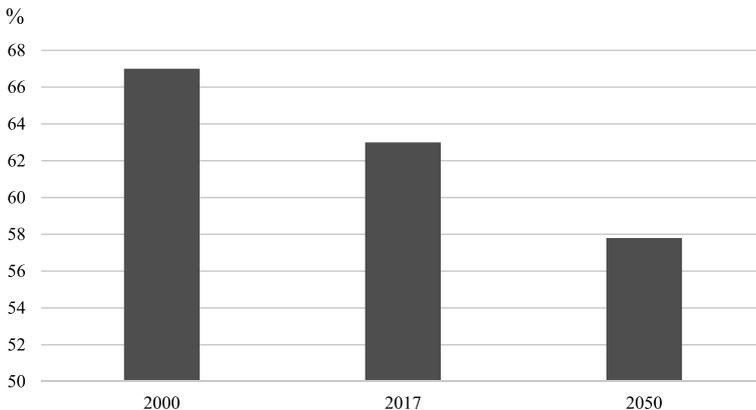


Рис. 16. Доля рабочей силы в общей численности населения

Источник: *Holzer H.* The US labor market in 2050 // Brookings : [сайт]. 2019. URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/05/201905_Holzer-The-US-Labor-Market-in-2050-Supply-Demand-and-Public-Policy.pdf.

Указанный феномен можно объяснить снижением относительной заработной платы работников с низким уровнем образования на рынке труда США (что, как правило, уменьшает долю рабочей силы

¹ См.: *Labor Force Participation: Recent Developments and Future Prospects / S. Aaronson [et al.] // Brookings Papers on Economic Activity. 2014. № 2. P. 197–275. URL: <https://www.brookings.edu/articles/labor-force-participation-recent-developments-and-future-prospects/>; *Krueger A.* Where Have All the Workers Gone? An Inquiry into the Decline in US Labor Force Participation // Brookings : [сайт]. 2018. URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/02/kruegertextfa17bpea.pdf>; *Abraham K., Kearney M.* Explaining the Decline in the US Employment-Population Ratio: A Review of the Evidence // NBER. 2018. Working Paper № 24333. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24333/w24333.pdf; *Autor D., Wasserman M.* Wayward Sons: The Emerging Gender Gap in Labor Markets and Education. Washington, D.C. : The Third Way, 2013; *Eberstadt N.* Men Without Work: America's Invisible Crisis. Washington, D.C. : American Enterprise Institute, 2016; *Doar R., Holzer H. J., Orrell B.* Getting Men Back to Work. Washington, D.C. : American Enterprise Institute, 2017.*

в большинстве демографических групп населения). Определенное значение имеют и другие факторы, такие как наркозависимость, доступность альтернативных источников дохода (например, пособие по инвалидности или социальное страхование по ограниченной трудоспособности нужно расшифровать (SSDI)), а также рост числа осужденных среди сравнительно малообразованных мужчин¹.

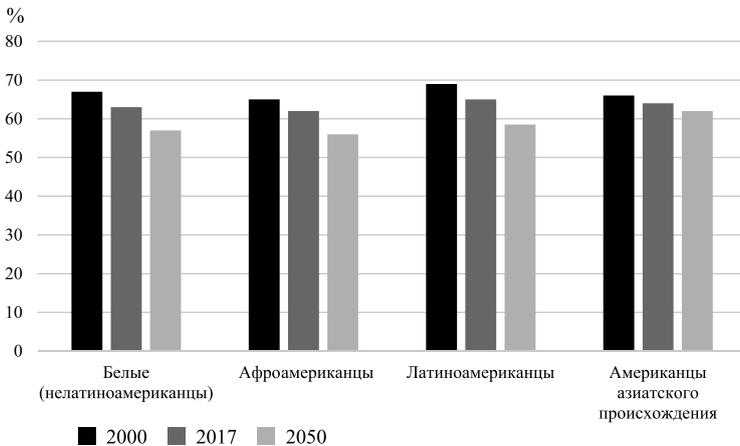


Рис. 17. Доля рабочей силы в общей численности населения для отдельных рас

Источник: Holzer H. The US labor market in 2050 // Brookings : [сайт]. 2019. URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/05/201905_Holzer-The-US-Labor-Market-in-2050-Supply-Demand-and-Public-Policy.pdf.

Бюро статистики труда прогнозирует дальнейшее сокращение доли рабочей силы по мере продолжения старения американского населения. Старение будет происходить как среди населения в целом, так и внутри определенных расовых и возрастных групп, что приведет к снижению активности рабочей силы для всех групп населения, за исключением лиц в возрасте 55 лет и старше. Увеличивающаяся

¹ Активность рабочей силы может либо расти, либо падать, либо оставаться постоянной по мере изменения реальной заработной платы в зависимости от того, являются ли предложения рабочей силы положительными, нулевыми или отрицательными. Большинство данных свидетельствуют о положительной эластичности спроса для всех групп, за исключением мужчин преклонного возраста с высшим образованием и включая работников с низким доходом (Katz L. Wage Subsidies // Creating Jobs / eds by R. Freeman, P. Gottschalk. N. Y. : Russell Sage Foundation, 2008).

представительство пожилых людей на рынке труда (вероятно, оно выражает улучшение состояния здоровья и увеличение продолжительности жизни этих работников, а также зачастую недостаток сбережений для досрочного выхода на пенсию) почти наверняка не сможет компенсировать эффект снижения доли рабочей силы в других возрастных группах. Структурный сдвиг в сторону увеличения представителей старшего поколения также приведет к снижению показателя доли рабочей силы¹. Растущее этническое и расовое разнообразие также может повлиять на данный показатель, хотя характер влияния здесь неоднозначен².

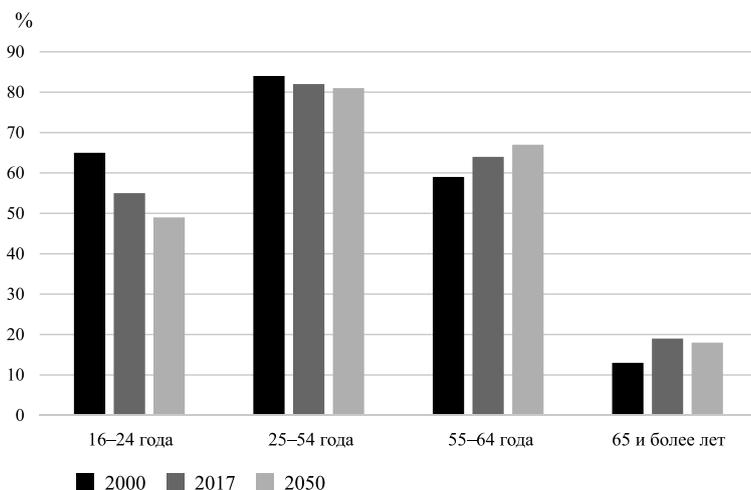


Рис. 18. Доля рабочей силы в общей численности населения для отдельных возрастных групп

Источник: Holzer H. The US labor market in 2050 // Brookings : [сайт]. 2019. URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/05/201905_Holzer-The-US-Labor-Market-in-2050-Supply-Demand-and-Public-Policy.pdf.

¹ Другими словами, хотя уровень представленности среди рабочей силы растет у лиц в возрасте 55 лет и старше, их показатели остаются ниже, чем у работников в возрасте 25–54 лет, поэтому переход населения от последних к первым приведет к снижению показателей в целом.

² Например, азиаты имеют высокие показатели участия, как и испаноязычные мужчины, даже при низком уровне образования, хотя у азиатских и испаноязычных женщин-иммигрантов показатели участия ниже.

На рис. 19 и 20 представлены данные, характеризующие уровень образования представителей отдельных рас в США в 2000 и 2016–2017 годах, а также некоторые прогнозы, касающиеся ситуации в 2050 году¹.

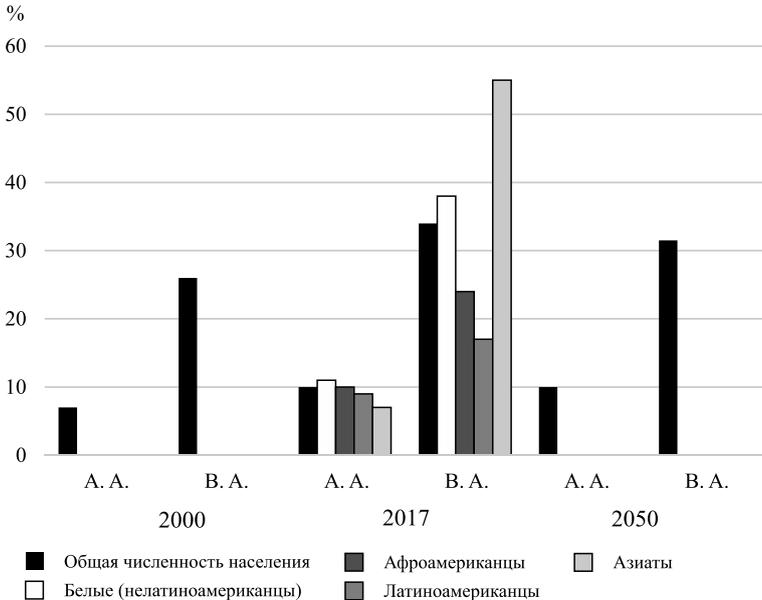


Рис. 19. Уровень образования представителей отдельных рас после окончания средней школы: А. А. — выпускник колледжа, В. А. — бакалавр

Источник: Holzer H. The US labor market in 2050 // Brookings : [сайт]. 2019. URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/05/201905_Holzer-The-US-Labor-Market-in-2050-Supply-Demand-and-Public-Policy.pdf.

Данные за 2000 и 2016–2017 годы показывают, что около 10 % американцев в настоящее время являются выпускниками колледжей, в то время как более одной трети имеют степень бакалавра. Показа-

¹ Ежегодное повышение уровня высшего образования вряд ли будет таким же высоким в ближайшие несколько десятилетий, как это было в период с 2000 по 2017 год, поскольку количество поступающих в колледжи резко возросло в ответ на значительную прибавку к зарплате на рынке труда в период с 1980 по 2000 год. С 2000 года премия оставалась относительно неизменной. Возможно, показатели завершения обучения среди абитуриентов в этот период возрастут, что приведет к дальнейшему повышению доли работников с высшим образованием.

тели получения степени бакалавра в настоящее время самые высокие среди азиатов и неиспаноязычных белых и самые низкие среди испаноязычных американцев, в то время как степень А. А. (выпускник колледжа) более равномерно распределена по группам (но самая низкая среди азиатов). Доля бакалавров также выросла в каждой расовой группе в период с 2000 по 2016 год, причем наибольший прирост в процентных пунктах наблюдался у азиатов и неиспаноязычных белых, но у афроамериканцев и испаноязычных американцев прирост был самым большим в относительном выражении (в процентах).

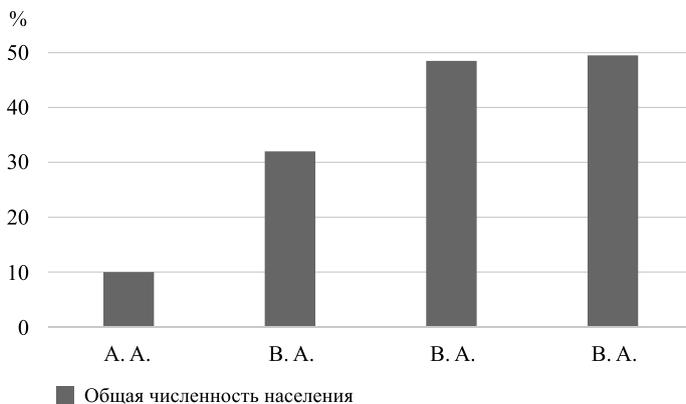


Рис. 20. Общая численность получающих образование после окончания средней школы: А. А. — выпускник колледжа, В. А. — бакалавр

Источник: Holzer H. The US labor market in 2050 // Brookings : [сайт]. 2019. URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/05/201905_Holzer-The-US-Labor-Market-in-2050-Supply-Demand-and-Public-Policy.pdf.

Прогнозы на 2050 год показывают, что все увеличивающаяся доля афроамериканцев и испаноязычных в общей численности населения США, вероятно, приведет к снижению общей доли выпускников, имеющих высшее образование, по сравнению с тем, что произошло бы без соответствующих структурных демографических изменений, хотя растущая доля азиатов частично компенсирует прогнозируемое снижение¹.

Конечно, все прогнозы могут преувеличивать или недооценивать изменения, касающиеся численности населения, активности рабочей

¹ Frey W. Op. cit.

силы и уровня высшего образования в США в 2050 году. Мы не знаем, какие непредвиденные изменения произойдут в области демографии, сфере образования и на рынке труда. Некоторые изменения могут быть обусловлены выбором миграционной политики и политики в сфере образования в период между настоящим и будущим. Например, за последнее десятилетие наблюдался рост образовательного уровня иммигрантов¹.

Обозначенные тенденции и прогнозы подчеркивают важные изменения, касающиеся предложений на рынке труда США в течение следующих трех десятилетий. В частности, к 2050 году, вероятно, мы будем наблюдать постепенно стареющую и медленно увеличивающуюся рабочую силу с несколько более низким уровнем образования, чем сегодня.

Спрос на рабочую силу: автоматизация и институциональные изменения

Как мы уже отмечали, спрос на рынке труда отражает поведение работодателей и характер создаваемых ими рабочих мест. Модернизация производственных технологий и глобализация оказывают важное влияние на спрос на рабочую силу и решения работодателя о характере кадрового обеспечения (например, временное или постоянное трудоустройство, штатный сотрудник или независимый подрядчик и т. д.) и другие институциональные правила (о приеме на работу, оценке и оплате работы и т. д.). Изменения в спросе на товары и услуги, обусловленные разработкой новых продуктов или демографическими факторами, также могут иметь значение. Таким образом, Бюро статистики труда прогнозирует устойчивый рост спроса на работников в области здравоохранения и ухода за пожилыми людьми в связи с устойчивой тенденцией старения населения².

¹ *Hanson G., Liu Ch., McIntosh C. Along the Watchtower: The Rise and Fall of US Low-Skilled Immigration // Brookings Papers on Economic Activity. 2017. URL: chrome-extension://efaidnbmninnbpcajpcglclefindmkaj/https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/03/2_hansonetal.pdf ; Frey W. Op. cit.*

² Поскольку Бюро статистики труда прогнозирует спрос на занятость в разбивке по профессиям и отраслям всего на десятилетие, а его прогнозный список даже за это время был ограничен (например, *Freeman R. Is a Great Labor Shortage Coming? Replacement Demand in the Global Economy // Reshaping the US Workforce in a Changing Economy / eds by H. Holzer, D. Nightingale. Washington, D.C. : Urban Institute Press, 2007*), мы не приводим далее эти прогнозы. Тем не менее некоторые прогнозы, например прогнозируемое увеличение спроса на медицинских работников и работников по уходу за пожилыми людьми, вероятно, точны, по крайней мере, в некоторой степени.

Влияние автоматизации экономики на рынок труда

Широко распространено мнение о том, что новые технологии и оборудование, которое позволяет их внедрить, способны заменить работников и снизить спрос на рабочую силу. Страх перед тем, что технический прогресс в конечном счете приведет к тому, что огромное число людей потеряет работу и, возможно, столкнется с массовой безработицей, непосредственно базируется на этой точке зрения. Подобные страхи периодически возникали еще у луддитов в Британии XIX века, а также в более поздние периоды в США, когда в экономику широко внедрялась новая форма автоматизации.

Но мнение о том, что автоматизация неизбежно приводит к потере рабочих мест и безработице, является упрощенным. Конечная взаимосвязь между автоматизацией и спросом на рабочую силу основывается на следующих факторах¹:

— степени воздействия новых технологий на снижение себестоимости и, следовательно, цену производимых товаров и услуг и одновременно на повышение производительности и вознаграждения работников;

— ответе на вопрос, заменяют или дополняют новые технологии конкретные группы работников;

— степени адаптации работников к новым технологиям путем повышения уровня образования и мобильности по мере изменения спроса на рабочую силу.

Положительный момент заключается в том, что количество рабочих мест действительно может вырасти в некоторых отраслях с высокой степенью автоматизации, как это было в автомобилестроении в 1920-х годах или информационных технологиях (ИТ) в 1980–1990-е годы. Это происходит потому, что автоматизация существенно снижает затраты на производство новых продуктов, что влечет за собой снижение цены. У клиентов со средним или даже более низким доходом появляется возможность покупать данные товары. В такой ситуации увеличение количества продуктов, востребованных потребителями, перевешивает сокращение рабочей силы, необходимой для их производства, тем самым повышая спрос на работников в отрасли. Вместе с тем автоматизация почти всегда обуславливает тенденцию к сокращению общей доли рабочей силы в объеме производства (и, следовательно, дохода), тем самым ее вознаграждение будет расти

¹ *Levy F., Murnane R. Dancing with Robots: Human Skills for Computerized Work.* Washington, D.C. : The Third Way, 2013.

более медленными темпами по сравнению с общей производительностью труда. В свою очередь, доля капитала будет увеличиваться, как это имело место в последние несколько десятилетий¹.

Тем не менее, если автоматизация повысит реальный уровень жизни (за счет роста производительности) в целом, возрастут доходы потребителей, вследствие чего повысится спрос на товары и услуги, а также на рабочую силу, необходимую для их производства. Эти аргументы приводятся многими экономистами для объяснения того, почему на протяжении многих десятилетий внедрение новых технологий на рабочих местах не привело к устойчивому снижению уровня занятости². При этом рост производительности обычно обуславливал рост вознаграждения³.

Но не все работники выиграют от этих изменений. Новые технологии могут заменить некоторые группы, создав при этом новый спрос на других работников. Например, роботы могут заменить рабочих на сборочных линиях на производстве, создав рабочие места для инженеров или технического персонала. Персональные компьютеры в 1980-х годах часто заменяли делопроизводителей, повышая при этом спрос на разработчиков программного обеспечения и администраторов баз данных. В более широком смысле такие технологии могут повысить спрос на специалистов или менеджеров, а также работников сферы обслуживания, чьи социальные задачи сложно выполнять с помощью машин.

В целом эмпирические данные свидетельствуют о том, что капитал и связанные с ним технологии, как правило, дополняют высокообразованных работников и в значительной мере менее образованных

¹ *Acemoglu D., Restrepo P. Modeling Automation // American Economic Association Papers and Proceedings. 2018. Vol. 108. P. 48–53.*

² Д. Автор утверждает, что уровень роста занятости в отраслях с высокой степенью автоматизации по мере снижения издержек и цен зависит от эластичности замещения между капиталом и различными категориями работников, а также от эластичности доходов и цен потребительского спроса на соответствующие продукты (*Автор D. Why Are There Still So Many Jobs? // Journal of Economic Perspectives. 2015. Vol. 29, № 3. P. 3–30*). См. также: *Holzer H. Does Automation Make Job Training (and Workers) Obsolete? Workforce Development in an Automating Labor Market // Brookings : [сайт]. 2017. URL: <https://www.brookings.edu/articles/will-robots-make-job-training-and-workers-obsolete-workforce-development-in-an-automating-labor-market/>.*

³ Хотя уровень заработной платы отставал от роста производительности в последние десятилетия по ряду причин, включая проблемы с измерением и растущую стоимость медицинских пособий, эти два показателя продолжают коррелировать с течением времени (*Stansbury A., Summers L. Wages and Productivity: Is the Link Broken? // NBER. 2017. Working Paper № 24165. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcjpcglcliefndmkaj/https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24165/w24165.pdf*).

работников, выполняющих простые или рутинные задачи. Фактически многие экономисты считают, что это явление, известное как основанные на квалификации технические изменения (*skill-biased technical changes* — SBTC), послужило одной из основных причин (но не единственной) роста неравенства в доходах между работниками с высшим образованием и без него. Эта тенденция наблюдается примерно с 1980 года, когда цифровые технологии и персональные компьютеры впервые начали появляться на рабочих местах по всей стране¹. Развитие и широкое использование Интернета в 1990-х годах и последующий период усилили эту тенденцию, значительно упростили работодателям процедуру передачи работы на аутсорсинг в другие регионы США или за рубеж².

Д. Аутор с соавторами утверждают, что феномен SBTC привел к новой поляризации рынка труда в 1990-х годах, когда как доходы, так и занятость росли на верхнем и нижнем уровнях квалификации работников, в то время как на среднем уровне они падали (то есть росли доходы лиц с высокой и низкой квалификацией, со средней квалификацией — снижались). Иначе говоря, цифровые технологии заменили работников, выполняющих рутинные задачи, такие как сборка продуктов или офисная работа. Одновременно увеличился спрос на решение сложных аналитических задач и услуги, требующие участия человека на низкооплачиваемых местах (таких как уход за детьми или пожилыми людьми). Этот фактор во многом определяет характер поляризации доходов наемных работников. По-прежнему существуют должности на производстве и в офисах, которые занимают люди со средним образованием (или с образованием чуть выше среднего) и которые сравнительно хорошо оплачиваются. Соответственно увеличивается разрыв в доходах работников, занимающих эти должности, и теми, кто занимает профессиональные и управленческие позиции, требующие высокого уровня образования. В то же время разрыв в доходах между производственными и офисными работниками и сотрудниками сферы услуг несколько сокращается³.

¹ См.: *Autor D.* The Polarization of Job Market Opportunities in the US Labor Market. Washington, D.C. : Center for American Progress, 2010 ; *Idem.* Skills, Education and Earnings Inequality among the Other 99 Percent // *Science*. 2014. Vol. 344, № 6168. P. 843–851. URL: <https://www.science.org/doi/10.1126/science.1251868>.

² См. для обсуждения тенденций в офшоризации рабочей силы, хотя худшие опасения, что он и другие высказали, не сбылось: *Blinder A.* Offshoring: The Next Industrial Revolution? // *Foreign Affairs*. 2006. Vol. 85, № 2. P. 113–128. URL: <https://www.jstor.org/stable/20031915>.

³ *Autor D.* The Polarization...

И рабочие места, где еще существует средняя заработная плата, в будущем, вероятно, потребуют более высокого образования, чем в предыдущие эпохи¹.

Суммарное влияние изменений спроса на рабочую силу на профессиональную структуру рынка труда США представлено на рис. 21. Данные согласуются с растущей поляризацией рынка труда: занятость сокращается среди офисных и производственных должностей, в то время как растет на профессиональных и управленческих должностях, а также на многих работах в сфере обслуживания. Но хорошо оплачиваемые рабочие места для тех, у кого нет степени бакалавра, по-прежнему доступны или даже увеличиваются в сферах здравоохранения, строительства и транспорта, хотя в основном они требуют некоторого «послесреднего» образования или соответствующей профессиональной подготовки².

Тем не менее автоматизация по-прежнему вытесняет некоторых работников с их рабочих мест, так как спрос на рабочую силу определенной квалификации снижается. Такие работники часто длительное время остаются без работы, прежде чем вновь трудоустроиться. При этом обычно новая работа предполагает более низкую заработную плату³. В частности, многие больше не получают вознаграждения за навыки или выслугу лет. Это подталкивает к поиску новой работы, но заработная плата там обычно ниже по сравнению с предыдущим рабочим местом. Для попавших в подобное положение пожилых работников с низким уровнем образования ситуация может быть фатальной, так как их шансы вновь найти работу сравнительно невелики. В последние годы постоянное вытеснение работников было особенно активным во время рецессии 2008–2009 годов, когда многие работодатели решили изменить организацию рабочих мест и практику найма (в пользу выпускников колледжей); по крайней

¹ Примеры нового среднего звена можно найти в таких отраслях, как здравоохранение, передовое производство, информационные технологии, транспорт/логистика, гостиничный бизнес и некоторые фирмы розничной торговли (*Holzer H. Job Market Polarization and Worker Skills: A Tale of Two Middles // Brookings : [сайт]. 2015. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/polarization_jobs_policy_holzer.pdf*).

² *Carnevale A., Gulish A., Strohl J. Three Educational Pathways to Good Jobs: High School, Middle School, and Bachelor's Degree // Center for Education and the Workforce, Georgetown University. 2018. URL: https://cew.georgetown.edu/cew-reports/3pathways/*.

³ *Jacobson L., LaLonde R. J., Sullivan D. G. Earnings Losses of Displaced Workers // American Economic Review. 1993. Vol. 83, № 4. P. 685–709.*

мере, некоторые из этих изменений, по-видимому, приобрели постоянный характер¹.

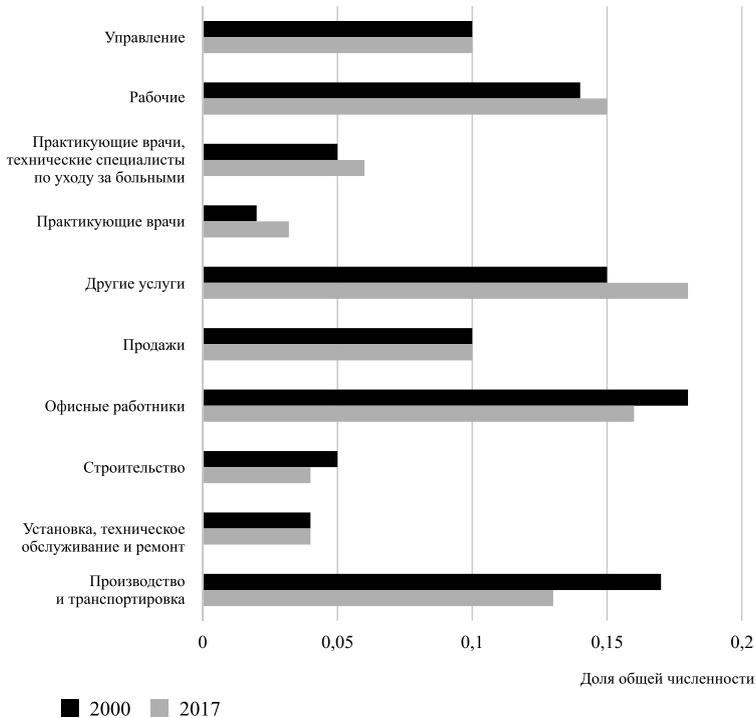


Рис. 21. Динамика численности занятых в отдельных отраслях экономики США

Источник: Holzer H. The US labor market in 2050 // Brookings : [сайт]. 2019. URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/05/201905_Holzer-The-US-Labor-Market-in-2050-Supply-Demand-and-Public-Policy.pdf.

Как отмечалось выше, снижение спроса на рабочую силу, связанное с развитием автоматизации, может сократить доходы широкого круга потенциальных работников, помимо тех, кто оказался не-

¹ Farber H. Job Loss in the Great Recession and Its Aftermath: Evidence from the Displaced Worker Survey // NBER. 2015. Working Paper № 9069. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/111519/1/dp9069.pdf>; Hershbein B., Kahn L. Do Recessions Accelerate Routine-Biased Technical Change? Evidence from Vacancy Postings // American Economic Review. 2018. Vol. 108, № 7. P. 1737–1772.

посредственно вытеснен. Например, в США мужчины, не имевшие высшего образования, столкнулись со стагнацией или даже снижением реальной заработной платы начиная с 1970-х годов и потеряли позиции по сравнению со всеми другими группами населения на рынке труда. В то же время женщины — особенно с образованием уровня бакалавриата и выше — добились реального и относительного роста заработной платы, по крайней мере частично, потому что растущий сектор услуг повысил спрос на их рабочую силу, в то время как производство и рабочие места синих воротничков сокращались¹. Таким образом, занятость женщин и мужчин со сравнительно низким уровнем образования менялась в противоположных направлениях: занятость женщин росла, мужчин — сокращалась².

Вместе с тем некоторые работники смогли сохранить свои доходы, адаптировавшись к изменениям на рынке труда, вызванным автоматизацией. Они делают это прежде всего за счет получения нового образования или приобретения навыков, которые в настоящее время пользуются повышенным спросом на рынке труда. К. Голдин и Л. Кац писали о гонке между образованием и технологиями³, где работники приобретают новые навыки в ответ на требования автоматизации рынка труда. Согласно их анализу вторая промышленная революция в США в начале XX века вызвала повышенный спрос на рабочих со средним образованием, в то время как ИТ-революция в конце XX — начале XXI века аналогичным образом создала спрос на лиц с высшим образованием.

Отмечается, что развитие среднего образования в США в 1920–1930-х годах представляло собой реакцию со стороны предложения на изменение спроса на рабочую силу, обусловленное техническим прогрессом. Тем самым была обращена вспять тенденция растущего неравенства доходов, ранее наметившаяся в результате сдвигов спроса на труд.

¹ Другие причины относительного роста заработков женщин включают усилия федерального правительства по борьбе с дискриминацией, повышение уровня образования и опыта работающих женщин по сравнению с мужчинами (*Blau F., Kahn L. The Gender Wage Gap: Extent, Trends and Explanations // Journal of Economic Literature. 2017. Vol. 55, № 3. P. 789–865.*)

² См.: *Doar R., Holzer H. J., Orrell B. Op. cit. ; Eberstadt N. Op. cit. ; Abraham K., Houseman S. Making Ends Meet: The Role of Informal Work in Supplementing Americans' in Supplementing American' Income // RSF : The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences. 2019. Vol. 5, № 5. P. 110–131 ; Autor D., Wasserman M. Op. cit.*

³ *Goldin C., Katz L. The Race Between Education and Technology. Cambridge, MA : Harvard Univ. Press, 2008.*

тревогу тот факт, что за последние несколько десятилетий подобная региональная миграция, а также миграция между рабочими местами и фирмами сократилась. Причины этого явления остаются неисследованными, но оно затрудняет приспособление работников, пострадавших от промышленного спада, к новым экономическим реалиям¹.

Наконец, ряд других изменений в политике, таких как незначительное повышение минимальной заработной платы и сокращение числа профсоюзов, способствовал росту неравенства на рынке труда. Масштабы различных факторов и их вклад в растущее неравенство продолжают обсуждаться в научной литературе. Также выявляются новые правовые и институциональные проблемы, с которыми сталкиваются менее образованные работники. Поэтому решение проблемы неравенства доходов может быть связано исключительно с комплексом мер, принимаемых в рамках экономической политики.

Экономисты, как правило, более оптимистично оценивают влияние автоматизации на рынок труда, чем другие аналитики. Это происходит потому, что создаются новые рабочие места, в то время как другие уничтожаются; различные механизмы позволяют работникам адаптироваться. Речь идет о повышении уровня образования, территориальных перемещениях, смене отраслей и профессий. В ряде случаев работникам удается находить новые (а иногда и более высокооплачиваемые) рабочие места. Но, как отмечает Хольцер², существуют сценарии, при которых традиционные механизмы адаптации на рынке труда могут перестать работать в ближайшие десятилетия в связи с масштабом инновационных процессов.

Причиной потенциально большого эффекта вытеснения работников в результате автоматизации является быстро растущая способность искусственного интеллекта (AI) и машинного обучения (ML) выполнять нестандартные рабочие задачи, которые ранее не подлежали автоматизации. Эти задачи могут включать как социальные, так и интерактивные аспекты. Поэтому в новых условиях вытеснение может затронуть не только работников со сравнительно низким уровнем образования, но и высокообразованных профессионалов.

¹ *Austin B., Glaeser E., Summer L. Saving the Heartland: Place-Based Policies in the 21st Century // Brookings. Policy Brief, Economic Studies. 2018. URL: <https://www.brookings.edu/articles/saving-the-heartland-place-based-policies-in-21st-century-america/> ; *Wozniak A. Coming and Going: Encouraging Geographic Mobility at College Entry and Exit to Boost US Wages. Washington, D.C. : The Hamilton Project, Brookings Institution, 2017.**

² *Holzer H., Baum S. Op. cit.*

Растущая способность машин распознавать паттерны в неструктурированной физической среде, письменном тексте или человеческой речи и реагировать на них потенциально позволяет им выполнять функции, которые в настоящее время выполняют высокообразованные специалисты в областях медицины, права, бухгалтерского учета, финансов и криминологии¹. Неясно, сохраняют ли актуальность современные требования к квалификации на рабочем месте. В то же время задачи, выполняемые менее образованными работниками, также будут автоматизированы, причем касательно некоторых профессий (например, водители автотранспортных средств, сотрудники отделов продаж и сферы услуг) это произойдет в течение нескольких лет². Тем самым возникнут трудности для многих миллионов работников, которые будут вытеснены за счет внедрения новых и быстро совершенствующихся машин.

Фактически недавние эмпирические данные³ показывают довольно большие сдвиги в производстве, связанные с внедрением робототехники, которые, вероятно, со временем будут увеличиваться и распространяться на все отрасли, поскольку искусственный интеллект и машинное обучение обуславливают более широкий спектр задач, которые могут выполнять роботы. Соответственно существует вероятность того, что вытеснение работников будет происходить настолько часто и в таких масштабах, что вышеописанные механизмы адаптации на рынке труда перестанут работать. В этом случае уровень занятости будет регулярно снижаться на протяжении длительного времени, в то время как уровень безработицы будет возрастать. Одновременно будет снижаться и уровень зарплаток многих работников. В этом случае недовольство рабочих, которое привело к возникновению националистических и популистских движений во всем индустриальном мире, может еще больше усилиться и распространиться. В результате серьезные политические и экономические потрясения могут происходить регулярно⁴.

¹ West D. The Future of Work. Washington, D.C. : Brookings Press, 2018.

² Levy F. Computers and populism: artificial intelligence, jobs, and politics in the near term // Oxford Review of Economic Policy. 2018. Vol. 34, № 3. P. 393–417.

³ Acemoglu D., Restrepo P. Automation and Jobs: Evidence from the US Labor Market // NBER. 2017. Working Paper № 23285. URL: <http://www.nber.org/papers/w23285> ; Borjas G., Freeman R. From Immigrants to Robots: The Changing Locus of Substitutes for Workers // NBER. 2019. Working Paper № 25438. URL: <http://www.nber.org/papers/w25438>.

⁴ West D. Op. cit. ; Levy F. Op. cit.

В то же время встает вопрос об оценке масштабов этих изменений и профессий, которые они затронут в первую очередь. В современных работах ставятся следующие цели:

1) идентифицировать задачи, выполняемые в настоящее время работниками в рамках соответствующей профессии или отрасли;

2) оценить потенциал машин с возможностями искусственного интеллекта и машинного обучения для выполнения этих задач.

Данные о выполнении задач работниками конкретных профессий обычно поступают из двух источников: а) базы данных O-NET, подготовленной и предоставленной в распоряжение Министерством труда США; б) обследования навыков взрослого населения, проводимого в рамках программы «Международное исследование компетенций взрослого населения» (Programme for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC) в более чем 30 странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), включая США. Данные о потенциале машин с возможностями искусственного интеллекта и машинного обучения для выполнения этих задач были получены на основе субъективных прогнозов специалистов по информатике.

Используя обозначенные методы и данные, Фрей и Осборн¹ в свое время пришли к выводу, что 44 % нынешних работников в США с высокой вероятностью (то есть 70 % и выше) столкнутся с проблемой потенциального вытеснения роботами в течение следующих нескольких десятилетий. Однако Арнтц с соавторами² правильно указал, что Фрей и Осборн в своем исследовании не учли большую неоднородность работников в рамках определенных профессий, особенности условий выполнения задач и риски автоматизации. Авторы данного исследования предположили, что при доступных в настоящее время технологиях риск вытеснения в результате автоматизации затронет только 9 % работников.

Актуальные исследования на основе обозначенных методов были не так давно завершены исследователями Л. Неделкоска и Г. Квин-

¹ *Frey C. B., Osborne M.* The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? // Working Paper Martin School, University of Oxford. 2013. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.

² *Arntz M., Georgy T., Zierhahn U.* The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis // OECD. Social, Employment and Migration. 2016. Working Papers. URL: https://www.researchgate.net/publication/303311529_The_Risk_of_Automation_for_Jobs_in_OECD_Countries_A_Comparative_Analysis.

тини¹. В табл. 3 обобщены их результаты² и показаны переменные O-NET для характеристики работы, обуславливающей, по мнению специалистов, «инженерные узкие места» для автоматизации (места, где автоматизация наиболее сложна по техническим причинам). Выделяются три базовые характеристики работы: 1) манипулирование восприятием, которое включает ловкость пальцев или рук и работу в стесненном пространстве или неудобном положении; 2) творческий интеллект, который включает оригинальность и способности к художественному исполнению; 3) социальный интеллект, который охватывает целый ряд навыков межличностного общения, таких как восприимчивость, ведение переговоров, умение убеждать или помочь другим (табл. 3).

Таблица 3

Задачи и трудовые функции, которые трудно автоматизировать

Характеристика	Переменная	Определение
Манипулирование восприятием	Ловкость пальцев	Способность совершать точно скоординированные движения пальцами одной или обеих рук для захвата, манипулирования или сборки очень маленьких предметов
	Ловкость рук	Способность быстро двигать рукой, ладонью вместе с предплечьем или двумя руками для захвата, манипулирования или сборки предметов
	Тесное рабочее пространство, неудобные позы	Как часто эта работа требует пребывания в стесненных рабочих помещениях, вследствие чего приходится принимать неудобные позы?

¹ *Nedelkoska L., Quintini G.* Automation, skills use and training // OECD. 2018. Economics and Social Policy Working Paper № 202. URL: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.sipotra.it/wp-content/uploads/2018/05/Automation-skills-use-and-training.pdf](https://www.oecd.org/efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.sipotra.it/wp-content/uploads/2018/05/Automation-skills-use-and-training.pdf).

² Исследования и прогнозы о влиянии автоматизации на занятость также были представлены рядом консалтинговых фирм, таких как Accenture (Intelligent Automation // Accenture. 2016. URL: <https://www.accenture.com/us-en/insight-intelligentautomation-technology>), McKinsey Global (A future that works: Automation, Employment and Productivity // McKinsey Global Institute. 2017. URL: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx](https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx)) и Price Waterhouse Cooper (Will Robots Steal Our Jobs? The Potential of Automation for Job Loss in the UK and Other Countries // Price Waterhouse Cooper. 2017. URL: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf](https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf)).

ленческих должностей имеют наименьшую оценочную вероятность автоматизации, в то время как ряд рабочих мест, связанных с ручным управлением, обслуживанием, офисной работой или продажами, с высокой вероятностью могут быть вытеснены. В случае, если результаты исследований точны, то они свидетельствуют о том, что технические изменения по-прежнему будут оказывать сильное влияние на требуемую на рынке труда квалификацию. При этом сравнительно менее образованные работники сталкиваются с самыми высокими рисками вытеснения.

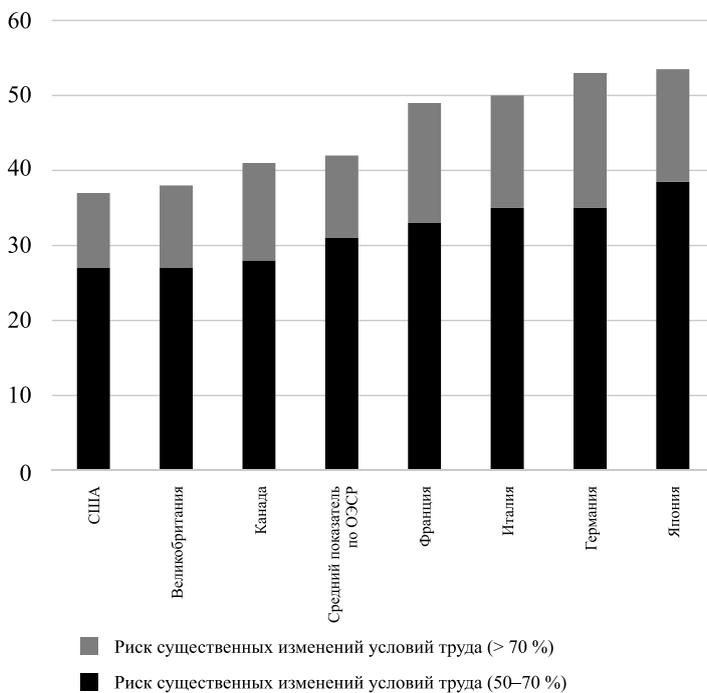


Рис. 22. Опасность потери работы (вытеснения) в результате изменения условий труда и автоматизации в избранных странах

Источник: Holzer H. The US labor market in 2050 // Brookings : [сайт]. 2019. URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/05/201905_Holzer-The-US-Labor-Market-in-2050-Supply-Demand-and-Public-Policy.pdf.

Следует сказать, что относительно оценки результатов проведенных исследований стоит проявлять некоторую осторожность. Во-первых, сохраняется большая неопределенность относительно периодов времени, в течение которых работодатели будут внедрять новые автоматизированные технологии, что, вероятно, будет зависеть от их затрат, предпочтений или других институциональных факторов¹. Во-вторых, хотя отдельные технические инновации уже существуют, остаются неясными сроки, в течение которых они будут применяться к продуктам на коммерческой основе и распространяться на рынке труда. Для любого вида автоматизации могут потребоваться годы или даже десятилетия². В-третьих, природа автоматизации, рассматриваемой в приведенных прогнозах, сама по себе неоднозначна — поскольку она зависит от того, что IT-специалисты считают существующим в настоящее время или доступным³. В-четвертых, на смену имеющихся рабочих мест будут созданы новые, неясна степень готовности работодателей переучивать своих работников с учетом новых реалий: возможно, они предпочтут уволить старых работников и нанять новых. При этом готовность работодателя внедрять новые технологии и создавать новые категории рабочих мест сама по себе может зависеть от их представлений о легкости, с которой они могут заполнить новые рабочие места, или от того, будет ли существовать несоответствие между необходимыми и доступными навыками. Не исключен сценарий, при котором работодатели на определенном этапе будут препятствовать автоматизации и созданию рабочих мест⁴.

Наконец, также остается неясным, как именно новые волны автоматизации будут взаимодействовать с другими текущими изменениями спроса на рабочую силу, связанными с аутсорсингом или офшорингом задач и другими институциональными особенностями (рассматриваемыми ниже). Темпы и характер автоматизации, вероятно, будут эндогенными по отношению к развитию рабочей силы и из-

¹ Information Technology, Automation, and the US Workforce // National Academy of Sciences. 2017. URL: <https://www.nationalacademies.org/our-work/automation-and-the-us-workforce-an-update>.

² Например, по оценкам McKinsey, половина сегодняшних задач по трудоустройству может быть автоматизирована к 2055 году, хотя они признают, что это также может произойти двумя десятилетиями раньше или позже.

³ PricewaterhouseCooper обсуждает три фазы автоматизации в течение следующих трех десятилетий: волна алгоритмов, волна расширения и волна автономии, где с каждой волной прогнозировать влияние на занятость становится все труднее (PwC's Global Annual Review. 2017 // PricewaterhouseCooper. URL: <https://www.pwc.com/my/en/publications/pwc-annual-report-2017.html>).

⁴ *Acemoglu D., Restrepo P. Automation and Jobs...*

менениям экономической политики. Например, значительное увеличение минимальной заработной платы (к примеру, до 15 долл. в час) может способствовать более скорой автоматизации услуги быстрого питания и других неквалифицированных рабочих мест в сфере обслуживания. С другой стороны трудности работодателя с поиском работников в определенных категориях должностей, таких как работники в сфере здравоохранения и ухода за пожилыми людьми, могут ускорить автоматизацию и в этих секторах.

Тем не менее представляется вполне вероятным, что значительная часть работников США в период с настоящего момента до 2050 года столкнется с тем, что их рабочие места будут, по крайней мере, частично автоматизированы. В результате они либо будут вытеснены, либо им потребуется значительная переподготовка, чтобы остаться на работе. Также будут созданы новые рабочие места, требующие несколько иного набора навыков, чем у многих современных работников. Меньше проблем должно быть у молодых людей с высоким уровнем образования.

Влияние институциональных изменений на динамику спроса на рабочую силу

Автоматизация, вероятно, лишь одна из тенденций, касающихся спроса на рынке труда. Другие тенденции — международная торговля и ряд других факторов, под влиянием которых рынок труда будет продолжать раскалываться с течением времени в соответствии с известной формулировкой Дэвида Вейла¹. Как указывалось, эти тенденции, вероятно, будут взаимодействовать с вышеописанными видами автоматизации.

Будущие тенденции в международной торговле и то, как они повлияют на рынок труда, трудно предсказать. Растущая глобальная интеграция, как правило, подразумевает, что импорт, а также перенос производства товаров и услуг американских фирм на периферию могут ослабить спрос на рабочую силу в США. Именно так и произошло, когда вступление Китая во Всемирную торговую организацию привело к довольно существенному сокращению занятости в обрабатывающей промышленности США². В то же время растущие доходы за рубежом могут повысить спрос на товары и услуги, производимые американскими рабочими. Еще предстоит выяснить, будет ли

¹ *Weil D.* The Fissured Workplace. Cambridge, MA : Harvard Univ. Press, 2014.

² *Autor D., Kearney M. S., Katz L. F.* Trends in US Wage Inequality: Revising the Revisionists // Review of Economic and Statistics. 2016. Vol. 90, № 2. P. 300–323.

иметь нынешний всплеск популизма как в американской, так и в международной политике долговременные последствия, которые замедлят дальнейшую интеграцию.

Что касается институциональных изменений, то разнообразие новых форм занятости может возрасти. Они могут включать должности в том, что мы сейчас называем экономикой концерта (рынок труда, который работает на краткосрочной основе, где работники нанимаются на основе проекта или по требованию). Сюда относятся: водители Uber, которые работают по онлайн-вызову; временные (или условные) работники, чья работа относительно регулярно только в коротких промежутках времени; работники, которые имеют постоянную работу в качестве независимых подрядчиков; занятые на постоянной работе в компании, которая заключает контракт с другим работодателем; работающие по франшизам, методы работы с персоналом которых будут частично определяться ими самими, а частично — более крупными материнскими компаниями; работники в компаниях цепочки поставок, практика которых может определяться другими фирмами в прочих звеньях этих цепочек.

В своей книге Вейл¹ утверждает, что большинство таких расколов плохо сказываются на результатах работы, если только они не выбрали такие формы занятости добровольно. На практике это ограничивает степень, в которой работодатели делятся своей «рентой» на товарном рынке с работниками или инвестируют в их обучение. Напротив, это также может ограничить доступ работников к льготам или правовой защите (гарантия минимальной заработной платы, антидискриминационные законы, правилами безопасности и гигиены труда и т. д.)². Риск нестабильного потребительского спроса также может быть переложен с работодателей на сотрудников.

Остается неясным, наметилась ли с течением времени явная тенденция к найму персонала компаниями путем использования вышеупомянутых форм занятости. В хорошо известной статье Кац и Крюгер³ выявили быстрое повышение статуса независимого подрядчика среди сотрудников в период с 2005 по 2015 год (с 11 до 16 % рабочей

¹ *Weil D.* Op. cit.

² Д. Аутор с соавторами утверждают, что низкая трудоемкость многих «суперзвездных» фирм с высокими нормами прибыли уже снижает долю рабочей силы в доходах США; если Вейл прав, раскол усугубит любую подобную тенденцию (*Autor D., Kearney M. S., Katz L. F.* Op. cit.).

³ *Katz L., Krueger A.* The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the US, 1995–2015 // NBER. 2016. Working Paper № 22667. URL: <http://www.nber.org/papers/w22667>.

силы были заняты на таких условиях). Но в отчете, опубликованном Бюро статистики труда США¹, подобных свидетельств не приводится. Кроме того, Бюро статистики труда США сообщает, что подавляющее большинство сотрудников выбирают подобные формы занятости добровольно и вполне довольны условиями своей работы.

Кац и Крюгер² анализируют причины различных тенденций, упомянутых в вышеуказанных исследованиях, и приходят к выводу, что вероятное увеличение альтернативных форм занятости реалистично, но меньше, чем они предполагали ранее, примерно на 1–2 процентных пункта. Они также указывают на рост числа других видов неформальных трудовых соглашений, что подтверждают Абрахам и Хаусман³. Рост числа низкооплачиваемых работников в некоторых отраслях сектора услуг также согласуется со сдвигом в сторону альтернативных форм занятости⁴. Здесь следует различать добровольное и принудительное согласие на альтернативные формы занятости.

Тем не менее представляется вероятным, что по крайней мере некоторые категории, такие как экономика концерта, со временем будут использоваться все чаще по мере совершенствования цифровой и институциональной инфраструктуры, с помощью которой они внедряются. Остается неясным, вносятся ли изменения в трудовые правила, чтобы защитить работников в некоторых обстоятельствах, таких, например, как наем временными агентствами или другими посредниками⁵. Вызывает вопросы и реальное положение работников, занятых таким образом.

Помимо вопроса о росте числа альтернативных вариантов найма персонала, существуют и другие вызывающие некоторое беспо-

¹ Contingent and Alternative Employment Arrangements. 2018 // Bureau of Labor Statistics : [сайт]. URL: <http://www.bls.gov/news.release/pdf/conemp.pdf>.

² Katz L., Krueger A. Understanding Trends in Alternative Work Alternatives in the US // NBER. 2019. Working Paper № 25425. URL: chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpegglefindmkaj/https://www.nber.org/system/files/working_papers/w25425/w25425.pdf.

³ Abraham K., Houseman S. Op. cit.

⁴ Lambert S., Fugiel P. J., Henly J. R. Precarious Work Schedules among Early Career Employees in the US / EInet, School of Social Administration, University of Chicago. 2014. URL: chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpegglefindmkaj/https://populardemocracy.org/sites/default/files/publications/Lambert.Fugiel.Henly_Precarious_Work_Schedules_August2014.pdf.

⁵ Harris S., Krueger A. A Proposal for Modernizing Labor Law for 21st Century Work / The Hamilton Project // Brookings : [сайт]. 2016. URL: chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpegglefindmkaj/https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/07/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_policy_brief.pdf.

койство тенденции по поводу растущего влияния работодателей на рынке труда по отношению к сотрудникам. Многие работодатели демонстрируют готовность прибегнуть к целому ряду методов работы с персоналом, которые ориентированы на снижение вознаграждения работников. В частности, в контрактах содержатся некоторые дискриминационные положения (ограничение доступа к информации о заработной плате других сотрудников), которые не только ущемляют интересы отдельных работников, но и снижают эффективность функционирования рынка труда в целом¹. Отчасти это может быть вызвано давлением со стороны рынка капитала, по крайней мере для государственных компаний, стремящихся к постоянной высокой квартальной прибыли. В то же время и растущее рыночное влияние может привести к подобным результатам для работодателей даже при отсутствии подобного давления.

Снижение эффективности таких механизмов, как коллективные переговоры, и установленного законом уровня минимальной заработной платы (по сравнению со средней заработной платой), также может привести к снижению вознаграждения работников, особенно со сравнительно низким уровнем образования. Доля работников частного сектора, охваченных коллективными договорами, сократилась примерно с 35 % в середине 1950-х годов до 6 % в настоящее время, хотя в этот период наблюдался некоторый рост профсоюзного движения в государственном секторе. Федеральная минимальная заработная плата также снизилась по сравнению со средней заработной платой, хотя в последние годы различия в минимальной заработной плате между штатами возросли. Эти изменения, вероятно, также обусловлены воздействием как рыночных, так и институциональных факторов², поскольку на более конкурентном рынке труда часто трудно организовать процесс подписания коллективных договоров и тарифных соглашений.

¹ Дж. Шамбо с соавторами приводят свидетельства растущей концентрации фирм на рынках товаров и труда, а также доказательства того, что заработная плата положительно коррелирует с эластичностью предложения рабочей силы на местных рынках труда, указывая на то, что недостаточная мобильность многих работников географически препятствует росту их заработной платы (The State of Competition and Dynamism: Facts about Concentration, Start-Ups, and Related Policies / J. Shambaugh [et al.] // Brookings : [сайт]. 2018. URL: <https://www.brookings.edu/articles/the-state-of-competition-and-dynamism-facts-about-concentration-start-ups-and-related-policies>).

² Hirsch B. Sluggish Institutions in a Dynamic World: Can Unions and Industrial Competition Coexist? // Journal of Economic Perspectives. 2008. Vol. 22, № 1. P. 153–176.

Наконец, уже давно имеются свидетельства того, что даже в рамках конкретной отрасли и региона работодатели могут либо конкурировать в первую очередь за счет минимизации затрат на рабочую силу, либо инвестировать в навыки работников и конкурировать за счет повышения производительности труда. Инвестиции в работников потенциально могут способствовать росту прибыли, но при этом они соответствуют интересам работников. Для них создается общественное благо¹.

В то же время в современных реалиях первый (более примитивный) подход распространяется все больше. Тем самым оправданными представляются некоторые меры государственной политики, направленные на поощрение внедрения более высокопрофессиональных методов трудоустройства, таких как ученичество, карьерная лестница и даже совместное использование прибыли².

2.2.2. Перспективы занятости в США на период до 2050 года

Что означают все эти тенденции спроса и предложения рабочей силы в контексте вероятных перспектив занятости с настоящего момента по 2050 год?

По всей вероятности, рынок труда в США в ближайшие три десятилетия будет характеризоваться следующими особенностями:

— рост производительности труда и заработной платы работников;

¹ З. Тон утверждает, что компании могут внедрять стратегии «хороших рабочих мест» и улучшать результаты работы работников (*Ton Z. The Good Jobs Strategy. Cambridge, MA: MIT Press, 2014*). Это не согласуется с многолетними данными экономистов-лейбористов, свидетельствующими, что в любой отрасли или населенном пункте фирмы выплачивают положительные или отрицательные надбавки к заработной плате относительно средних рыночных показателей (*Abowd J., Kramarz F. The analysis of labor markets using matched employer-employee data // Handbook of Labor Economics. 1999. Vol. 3, pt. B. P. 2629–2710; Andersson F., Holzer H. J., Lane J. I. Moving Up or Moving // Who Advances in the Low-Wage Labor Market? N. Y.: Russell Sage Foundation, 2005*). Надбавки к заработной плате варьируются в зависимости от отраслей, размеров фирм (исторически крупные фирмы платили больше, хотя в последнее время и меньше) и других аспектов кадровой политики. Но причина, по которой некоторые работодатели предпочитают платить более высокую заработную плату, а другие нет, остается несколько неясной. Появляется давление на заработную плату со стороны профсоюзов и более высокая минимальная заработная плата.

² Несмотря на уверенность З. Тона в способности фирм успешно внедрять такие стратегии, П. Остерман показывает, что на сегодняшний день имеется довольно мало данных о том, согласуются ли эти стратегии с максимизацией прибыли во всех отраслях и рыночных ситуациях (*Osterman P. In Search of the High Road: Meaning and Evidence // Industrial and Labor Relations Review. 2017. Vol. 71, № 1*).

- рост неравенства в доходах;
- возрастание нестабильности в сфере занятости по мере роста числа вытесненных с рабочих мест работников;
- более низкие показатели занятости и доли рабочей силы в общей численности среди пожилых или менее образованных работников;
- периодическая нехватка квалифицированных работников в развивающихся профессиях и отраслях промышленности.

Широкое внедрение автоматизации в целом должно повысить производительность труда работников и привести к росту их заработков, что должно увеличить вознаграждение работников. За последние несколько десятилетий мы неоднократно убеждались, что повышение агрегированного объема выпуска продукции не обязательно приводит к росту заработной платы, особенно для среднего работника, хотя сильная корреляция с течением времени между производительностью и реальной заработной платой остается в силе. Доля рабочей силы в общем доходе почти наверняка продолжит снижаться.

Растущее неравенство американского населения, вероятно, будет вызвано продолжающимися структурными квалификационными изменениями, а также снижением уровня образования населения в связи с увеличивающимся этническим разнообразием населения. Более образованные работники не только столкнутся с относительно более высоким спросом на свои услуги по мере развития автоматизации, но они, вероятно, будут более успешны в адаптации к изменениям на рынке труда, так как приобретут новые навыки, дополняющие новые формы автоматизации. Неравенство, возможно, возрастет не только среди работников с разным уровнем образования, но и среди этнических групп. Белые и выходцы из Азии легче адаптируются к изменениям на рынке труда, чем афро- и латиноамериканцы (частично из-за пробелов в уровне образования, а частично в связи с действием других социально-культурных факторов, которые затрудняют адаптацию последних групп населения к рыночной динамике).

Продолжит ли гендерное неравенство на рынке труда сокращаться, как это происходило в последние десятилетия, зависит от того, являются ли женщины уязвимыми к вытеснению трудовых функций в результате автоматизации в сфере услуг. Вместе с тем рост уровня образования женщин может повысить их адаптивность к изменениям на рынке труда. Наконец, со временем роль трудового стажа и опыта будет снижаться, так как именно молодые люди (при условии приобретения новых знаний и навыков) быстрее приспособятся

к новым требованиям рынка труда, нежели представители старшего поколения.

Снижение показателей занятости и сокращение доли рабочей силы в общей численности населения будет отражать тенденции старения населения и снижения оплаты труда (в относительном или реальном выражении) сравнительно неквалифицированных работников. Рост автоматизации при сохранении тенденции снижения доли оплаты труда в общей стоимости выпускаемой продукции приведет к снижению заработной платы некоторых работников и, следовательно, их стимула к активности на рынке труда. Увеличение числа вытесненных трудовых функций работников может усилить эту тенденцию, особенно среди работников старшего возраста, которые иногда предпочитают покинуть рынок труда, а не брать на себя серьезные расходы по адаптации или работать за низкую заработную плату.

Могут ли старение населения и сокращение доли рабочей силы в общей численности населения привести к нехватке рабочей силы, что обусловит увеличение возможности трудоустройства и зарплаты для некоторых работников? В целом то, работает рынок труда с избытком или дефицитом, может зависеть от величины снижения спроса на рабочую силу, связанного с искусственным интеллектом, по сравнению с потенциальным снижением предложения рабочей силы. В точках циклических пиков может преобладать нехватка рабочей силы; во время рецессий чаще всего происходит обратное. В разных отраслях и регионах некоторые развивающиеся секторы, как правило, будут испытывать временную нехватку рабочей силы, в то время как другие, находящиеся в упадке (например, в небольших мегаполисах и сельских районах индустриального Среднего Запада), постоянно будут сталкиваться с избытком рабочей силы. Несоответствия между потребностями работодателя в работниках и навыками и реальной квалификацией работников, безусловно, будут иметь место в некоторых областях в определенные периоды времени¹.

На рынке труда существуют различные механизмы корректировки в ответ на изменения в спросе на рабочую силу, такие как корректировка заработной платы и трудовая миграция; но в последние годы они стали менее эффективными². Отсутствие значительного роста заработной платы на нынешнем напряженном рынке труда разочаровало многих и свидетельствует о том, что работодатели находят способы достичь целевых показателей производства и прибыли, но эти

¹ Information Technology, Automation, and the US Workforce.

² См.: Blanchard O., Katz L. Op. cit.

способы не всегда учитывают интересы работников¹. Тем самым несоответствия между доступными рабочими местами и характеристиками работников могут сохраняться в течение длительного времени. При этом обуславливается необходимость в более решительных мерах экономической политики².

Соответственно, можно представить множество возможных сценариев, в которых масштабы потрясений, связанных с вытеснением, а также реакция работников и возможные результаты существенно различаются. В более обнадеживающих сценариях положительное влияние автоматизации на совокупную производительность труда и заработок работников относительно велико, а рост реальной заработной платы нейтрализует последствия потенциального увеличения неравенства в доходах. В той мере, в какой могут быть созданы новые институциональные механизмы, дающие работникам больше прав на рабочем месте, они могут увеличивать свою долю в рыночной ренте, и их доходы также вырастут.

При других сценариях общий рост заработной платы несколько меньше, а рост неравенства относительно больше, что потенциально вытесняет пожилых или менее образованных работников с рынка труда. Многое зависит от степени поддержки работодателями своих работников в процессе адаптации к новым реалиям и готовности самих работников адаптироваться к вызовам рынка труда³.

¹ Например, очень высокие нормы корпоративной прибыли (в процентах от ВВП), по-видимому, в настоящее время сосуществуют со слабым ростом производительности и умеренным ростом доходов.

² В отчете NAS о квалифицированной технической рабочей силе представлены доказательства того, что различные сбои рынка (такие как несовершенная информация о возможностях рынка труда и требованиях к лицензированию профессий на государственном уровне, которые создают определенную степень монопольной власти среди действующих работников) препятствуют процессу адаптации к шокам спроса в разных отраслях и регионах. Но Фримен утверждает, что эффекты автоматизации и глобализации, вероятно, по масштабам превзойдут эффекты старения и выхода на пенсию, тем самым противодействуя тенденции к дефициту на рынке труда (*Freeman R. Is a Great Labor Shortage Coming? Replacement Demand in the Global Economy // Reshaping the US Workforce in a Changing Economy / eds by H. Holzer, D. Nightingale. Washington, D.C. : Urban Institute Press, 2007*).

³ Прогнозы роста реальной заработной платы в течение следующих нескольких десятилетий включены в официальные прогнозы Бюджетным управлением Конгресса США и отчетами о будущей платежеспособности программ социального обеспечения и Medicare. Другие прогнозы составляются частными организациями, такими как Urban Institute и его модель DYNASIM. Но все такие прогнозы в основном экстраполируют недавние тенденции на рынке труда в будущее, и ни один из них, вероятно, не отражает последствий автоматизации и других изменений на рынке, которые могут существенно отличаться от недавнего опыта.

Следует упомянуть еще два предостережения.

Во-первых, автоматизация, вероятно, окажет положительный эффект на адаптацию работников к рынку труда. Технологии облегчают дистанционную работу и, вероятно, улучшат доступ работников к новому образованию и профессиональной подготовке на протяжении всей жизни благодаря множеству онлайн-возможностей, которые сейчас еще находятся в процессе разработки. При прочих равных условиях эти технологические усовершенствования, как правило, улучшают результаты работы сотрудников. Однако остается неясным, в какой мере они помогают устранить негативные последствия структурных сдвигов в квалификационных требованиях, обусловленных последствиями автоматизации производства.

Во-вторых, как отмечалось ранее, автоматизация, скорее всего, станет неотъемлемой частью других изменений на рынке. Например, работодатели с большей вероятностью внедрят трудосберегающие технологии, если они сталкиваются с потенциальной нехваткой квалифицированной рабочей силы, высокой минимальной заработной платой (например, 15 долл. США или выше) или другими дополнительными затратами на рабочую силу.

2.2.3. Новые вызовы для экономической политики

Учитывая будущие тенденции, которые мы ожидаем (со значительной неопределенностью) в отношении предложения рабочей силы, спроса на рабочую силу и результатов трудовой деятельности в течение следующих нескольких десятилетий, возникает вопрос: какую политику в сфере занятости следует проводить? Насколько жестким должно быть государственное вмешательство в американский рынок труда?

Предложение рабочей силы

— *Реформа пенсионной и иммиграционной политики.*

Поскольку ожидаются стабилизация темпов роста населения и снижение доли рабочей силы в его общей численности при условии замедления темпов роста числа обучающихся в колледжах, следует учитывать возможность серьезных изменений в пенсионной и иммиграционной политике в течение следующих нескольких десятилетий. Речь идет о таких мерах, как:

— реформы в области социального обеспечения и медицинского обслуживания, способствующие увеличению продолжительности

трудо­вой дея­тель­но­сти и более позд­не­му вы­хо­ду со­труд­ни­ков на пен­сию;

— им­ми­гра­ци­он­ные ре­фор­мы, ко­то­рые по­вы­ша­ют ны­неш­ний уро­вень им­ми­гра­ции, ори­ен­ти­ро­ван­ные на сме­ще­ние ак­цен­та с объ­еди­не­ния се­мей на ква­ли­фика­цию и по­треб­но­сти рын­ка тру­да.

Пен­си­он­ная по­ли­ти­ка, в час­тно­сти со­ци­аль­ное обес­пе­че­ние и ме­ди­цин­ское об­слу­жи­ва­ние, дол­жна бы­ть ре­фор­ми­ро­вана, что­бы сти­му­ли­ро­вать бо­ль­шую ак­тив­ность по­жи­лых лю­дей на рын­ке тру­да. Та­ким об­раз­ом, тен­ден­ция ста­ре­ния ра­бочей си­лы еще бо­льше усилит­ся, но ее не­га­тив­ные эф­фек­ты мо­гут бы­ть час­тич­но ус­тра­не­ны. Поощ­ре­ние бо­ль­шей тру­до­вой ак­тив­но­сти сре­ди по­жи­ло­го на­се­ле­ния США по­мо­гло бы ус­тра­нить серь­ез­ную не­хват­ку бю­джет­ных средств в це­левых фон­дах для под­дер­жки это­го сло­я на­се­ле­ния. Кро­ме то­го, это по­зво­ли­ло бы сти­му­ли­ро­вать фи­нан­со­вую го­тов­ность не­ко­то­рой ча­сти по­жи­ло­го на­се­ле­ния к вы­хо­ду на пен­сию¹. На­ко­нец, тем са­мым мож­но бы­ло бы по­вы­сить ка­че­ство ра­бочей си­лы и сти­му­ли­ро­вать э­ко­но­ми­че­ский рост. Для дос­ти­же­ния по­след­ней це­ли мож­ет по­треб­о­вать­ся ряд спе­ци­аль­ных мер э­ко­но­ми­че­ской по­ли­ти­ки, поощ­ря­ю­щих же­ла­ние ра­бот­ни­ков от­кла­ды­вать вы­ход на пен­сию и по­мо­га­ю­щих ра­бо­то­да­те­лям на­хо­дить для та­ких лю­дей со­от­вет­ст­вую­щие ра­бочие ме­ста².

Все это име­ет смы­сл в ми­ре, где сре­дняя про­дол­жи­тель­ность жи­зни ра­бот­ни­ков и их здо­ровье в по­жи­лом воз­ра­сте рас­тут. В то же вре­мя по­зи­тив­ные сдвиги в об­ла­сти здо­ровья и про­дол­жи­тель­ности жи­зни бы­ли не­рав­но­мер­ными в от­дель­ных де­мо­гра­фиче­ских груп­пах. При это­м по­зи­тив­ные сдвиги в на­иболь­шей ме­ре на­блю­да­лись сре­ди ра­бот­ни­ков с вы­со­ким уро­в­нем до­хода и об­ра­зо­ва­ния. По­тен­ци­аль­ные ре­фор­мы, та­кие как по­вы­ше­ние пен­си­он­но­го воз­ра­ста или умень­ше­ние ко­личества ль­гот, ко­то­рые ра­бот­ни­ки по­лу­ча­ют при вы­хо­де на пен­сию, дол­жны осу­ществ­лять­ся та­ким об­раз­ом, что­бы не соз­да­вать про­бле­мы ли­цам с более сла­бым здо­ровьем, в пер­вую оче­редь для ра­бот­ни­ков сре­д­не­го и по­жи­ло­го воз­ра­ста, ко­то­рые рас­счи­ты­ва­ли на вы­ход на пен­сию со все­ми по­со­бия­ми в воз­ра­сте 67 лет³.

¹ Engen E. M., Gale W. G., Uccello C. E. The Adequacy of Household Saving // Center for Retirement Research Boston College. 2020. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcapjcclefindmkaj/https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2000/01/wp_2000-01.pdf.

² Munnell A. Policies to Promote Labor Force Participation of Older People // Center for Retirement Research Boston College. 2006. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcapjcclefindmkaj/https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2006/01/wp_2006-21.pdf.

³ Из-за этой про­бле­мы двух­пар­тий­ная ко­мис­сия Бо­ул­за–Симп­со­на ре­ко­мен­до­ва­ла по­вы­сить пен­си­он­ный воз­ра­ст лишь не­зна­чи­тель­но, что­бы ус­лу­жить фи­нан­си­ро­ва­ние си­сте­мы со­ци­аль­но­го обес­пе­че­ния, в то вре­мя как в до­кла­де Двух­пар­тий­но­го по-

Что касается иммиграционной политики, то ожидаемые тенденции на рынке труда не обуславливают необходимость сокращения потока иммигрантов в целом. Как и в случае с пенсионной политикой, изменения в иммиграционных правилах могут быть использованы для противодействия сокращению темпов роста населения и его активности на рынке труда, а также для стимулирования экономического роста в целом. Более высокие темпы иммиграции также будут способствовать некоторому наполнению федерального бюджета. Это важно, поскольку расходы на социальное обеспечение и медицинскую помощь резко возрастают одновременно со старением поколения беби-бумеров¹.

Также оправданным представляется изменение состава иммигрантов. В недавнем прошлом примерно две трети иммигрантов в США приезжали на основании закона о воссоединении семьи, который обусловил приток большого количества сравнительно малообразованных иммигрантов, особенно из стран Латинской Америки. Лишь несколько программ, в частности вызывающая острые дискуссии визовая программа H-1B, поощряют иммиграцию лиц со степенью бакалавра или выше. Эти программы весьма ограничены по своим масштабам².

В то же время иммиграция в США менее квалифицированных работников значительно сократилась, что, возможно, отражает экономические и демографические тенденции в странах отправителей, а также совершенствование практики правоприменения на рабочих местах и на границе³. Независимо от того, останутся эти изменения

литического центра, возглавляемого Питером Доменичи и Элис Ривлин, отказались это делать, вместо этого предложив другие реформы для увеличения занятости среди пожилых людей.

¹ The Economic Impact of S. 744, the Border Security, Economic Opportunity, and Immigration Modernization Act. Washington, D.C. : US Government Printing Office, 2013 // Congressional Budget Office : [сайт]. URL: <https://www.cbo.gov/publication/44346#:~:text=744%2C%20the%20Border%20Security%2C%20Economic%20Opportunity%2C%20and%20Immigration%20Modernization%20Act,-June%2018%2C%202013&text=June%2018%2C%202013-,S.,under%20current%20law%20until%202025>.

² Каждый год американским компаниям продается всего 60 тыс. виз H-1B для высокообразованных работников STEM, которые утверждают, что на этом рынке гораздо больше неудовлетворенного спроса на хороших сотрудников. В то время как некоторые авторы утверждают, что работники H-1B заменяют и сокращают занятость среди работников США.

³ Hanson G., Liu Ch., McIntosh C. Along the Watchtower: The Rise and Fall of US Low-Skilled Immigration // Brookings Papers on Economic Activity. 2017. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/03/2_hansonetal.pdf.

постоянными или нет, при отсутствии подкрепляющих трансформаций в политике прогнозировать несколько сложнее.

Среди экономистов существует консенсус в отношении того, что высокообразованные иммигранты не только предлагают свои услуги в секторах с высоким спросом (таких как информационные технологии), но и развивают бизнес-стартапы и инновации, способствующие экономическому росту в целом. Таким образом, иммигрантов можно рассматривать в первую очередь как дополнение к американским рабочим, которые выигрывают от их присутствия, и их число в США должно расти¹.

Также неверно утверждать, что менее образованные иммигранты не вносят вклад в экономику США. Например, менее образованные иммигранты работают за сравнительно низкую оплату и тем самым способствуют снижению затрат на рабочую силу и опосредованно потребительских цен в ряде ключевых секторов. Прежде всего это относится к здравоохранению и уходу за пожилыми людьми (где спрос на рабочую силу в ближайшие десятилетия будет очень высоким), а также сельскому хозяйству и жилищному строительству. Также иммигранты со сравнительно низким уровнем образования вносят вклад в увеличение рабочей силы, необходимой для достижения стабильных темпов экономического роста в будущем². И поскольку семьи иммигрантов становятся американскими потребителями, а также производителями, их влияние на общие потребности, с которыми сталкиваются работники — уроженцы США, не следует считать негативным.

Тем не менее результаты некоторых исследований показывают, что приток иммигрантов со сравнительно низким уровнем образования негативно влияет на занятость местного населения и размер заработной платы³, несмотря на то что иммиграция не является един-

¹ Ottaviano G., Peri G. Rethinking the Effects of Immigration on Wages // NBER. 2008. Working Paper № 12497. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.nber.org/system/files/working_papers/w12497/w12497.pdf.

² Holzer H. Immigration Policy and Less-Skilled Workers in the United States: Reflections on Future Directions for Reform. Washington, D.C. : Migration Policy Institute, 2011.

³ Противоречивые точки зрения на то, в какой степени менее образованные иммигранты конкурируют со своими соотечественниками, см.: Borjas G. The Labor Demand Curve is Downward Sloping: Reexamining the Effects of Immigration on the Labor Market // Quarterly Journal of Economics. 2003. Vol. 118, № 4. P. 1335–1374 ; Card D., Dinardo J. The Impact of Technological Change on Low-Wage // ResearchGate : [сайт]. 2006. URL: https://www.researchgate.net/publication/247901793_The_Impact_of_Technological_Change_on_Low_Wage_Workers_A_Review.

ственной или основной причиной уменьшения доходов и сокращения занятости среди менее образованных работников, особенно среди мужчин (она, вероятно, вносит некоторый вклад в развитие подобных тенденций¹).

Соответственно нет веских оснований для значительного сокращения или увеличения числа иммигрантов менее квалифицированных работников в США, в то время как есть подобные основания для увеличения числа более образованных иммигрантов. Также необходимо соответствующий баланс между иммиграцией, основанной на экономических интересах, и иммиграцией, основанной на ценностях. Можно утверждать, что практика въезда в страну для воссоединения семьи (а также относительно открытые границы для беженцев из бедных стран) соответствует американским ценностям. Практическое решение вопроса о том, в какой мере эти два источника иммиграции определяют будущее предложение труда, лежит в политической сфере.

Вышеназванные аргументы обуславливают необходимость всеобъемлющей иммиграционной реформы, возможно, в общих чертах аналогичной законопроекту, который был принят Сенатом США (но не палатой представителей) в 2013 году. Этот законопроект был разработан с целью стимулировать будущие большие потоки легальных иммигрантов, которые соответствуют долгосрочным экономическим интересам, и уменьшить потоки нелегальных иммигрантов². Это предполагалось сделать путем более активной правоприменительной деятельности и расширения практики выдачи экономически обоснованных виз. Это также открыло бы путь к получению гражданства для нелегальных иммигрантов, которые уже находятся в США. Хотя будущие усилия по реформированию иммиграционной политики будут отличаться от попытки 2013 года, имеющийся опыт может быть учтен в дальнейшем.

— *Образование и профессиональная подготовка.*

Большое разнообразие американских работников в ближайшие несколько десятилетий, вероятно, ограничит общий рост уровня образования. Это может способствовать стагнации доходов и росту неравенства (а также трудностей, с которыми столкнутся работники при

¹ Abraham K., Kearney M. Explaining the Decline in the US Employment-Population Ratio: A Review of the Evidence // NBER. 2018. Working Paper № 24333. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24333/w24333.pdf.

² The Economic Impact of S. 744.

адаптации к новым вызовам автоматизации). Поэтому политика США в области образования и профессиональной подготовки должна быть ориентирована на осуществление реформ, которые должны:

— повысить способность американских студентов (особенно тех, кто находится в неблагоприятной ситуации) получать дипломы о высшем образовании, имеющие ценность на рынке труда;

— расширить овладение учащимися навыками XXI века, что, вероятно, поможет им лучше справиться с вызовами автоматизации;

— создать систему пожизненного обучения, в рамках которой работники могут получать новые навыки и стать менее уязвимыми в результате внедрения новых форм автоматизации.

Как известно, современная американская система начального, среднего и высшего («послесреднего») образования уже страдает от ряда недостатков, которые ограничивают образовательный уровень и экономические возможности учащихся из благополучных семей и этнических меньшинств. Несмотря на то что за последние несколько десятилетий количество поступающих в колледжи резко возросло, это не привело к существенному росту числа выпускников, квалификация которых отвечает новым требованиям рынка труда. Многие студенты получают окончательные степени в региональных колледжах, где рынок труда невелик. При этом уровни студенческой задолженности и процент отчислений выросли сверх того, что необходимо для разумных инвестиций в человеческий капитал. Кроме того, слишком мало студентов имеют возможности для получения качественного профессионального и технического образования (СТЕ) или обучения на рабочем месте, которое открыло бы им альтернативные пути к успеху на рынке труда.

Причины слабых результатов были исследованы и кратко изложены в работе Хольцера и Баума¹. Они затрагивают характеристики учащихся, находящихся в неблагоприятном положении, такие как слабая академическая подготовка, отсутствие соответствующей информации и социального капитала, недостаточные ликвидные активы для финансирования высшего образования и необходимость взрослых студентов работать полный рабочий день, чтобы содержать семью. Также они отражают характеристики учебных заведений, которые эти учащиеся посещают на всех уровнях образования. Речь идет о недостатках ресурсов на одного учащегося, высокой концентрации учащихся с низкой успеваемостью и слабых стимулах реагировать

¹ *Holzer H., Baum S. Op. cit.*

на новые запросы рынка труда. Растущая концентрация студентов с низкими доходами в коммерческих высших учебных заведениях, по-видимому, также негативно влияет на их успеваемость¹.

Соответственно необходимы существенные реформы в образовательной политике. Они, вероятно, будут включать повышение доступности высококачественных дошкольных учреждений (pre-K), предоставление большего объема ресурсов школам, где обучаются много учащихся с низким доходом, и внедрение разумных механизмов подотчетности для школ K-12 и высших учебных заведений, таких как государственные и коммерческие колледжи. Расширение других форм образования и профессиональной подготовки, таких как Академия карьеры, отраслевое обучение и стажировки, также имеет смысл, так как повышает квалификацию потенциальной рабочей силы².

Но, учитывая вероятность того, что в будущем автоматизация будет все больше вытеснять работников, прошедших подготовку для определенных профессий и отраслей промышленности, также необходимы дополнительные изменения в политике в области образования и профессиональной подготовки. Например, отчет Национальной академии наук определяет набор общих навыков XXI века, которые дополняют будущую автоматизацию и заложат основу для дальнейшего образования и профессиональной подготовки. Эти навыки включают способности к сотрудничеству, коммуникации, критическое мышление и навыки самоуправления.

Это не означает, что студенты, находящиеся в неблагоприятной ситуации, не должны проходить специфические формы обучения, доступные в настоящее время высокооплачиваемым рабочим (или в секторах с высоким спросом, таких как здравоохранение или ИТ). Такое обучение, несомненно, улучшило бы текущие и будущие перспективы заработка многих молодых людей и взрослых с низким уровнем дохода, что привело бы к лучшим результатам для них и их семей³.

В то же время подготовка студентов к будущей работе в этих областях должна учитывать риски вытеснения в результате новых форм автоматизации. Поэтому обучающимся должен предоставляться широкий спектр общих и специфических навыков, которые подготовят

¹ *Cellini S.* Gainfully Employed? New Evidence on the Earnings, Employment and Debt of For-Profit Certificate Students // Brookings : [сайт]. 2018. URL: <https://www.brookings.edu/articles/gainfully-employed-new-evidence-on-the-earnings-employment-and-debt-of-for-profit-certificate-students/>.

² *Holzer H., Baum S.* Op. cit.

³ *Elliott M., Roder A.* Escalating Gains: Project Quest's Sectoral Strategy Pays Off. N. Y. : Economic Mobility Corp., 2017.

их к существующей работе и помогут при необходимости сменить работу в будущем. Получение навыков XXI века должно быть основной целью в образовании K-12, включая STE, а также в рамках 2- или 4-летних образовательных программ (колледж или бакалавриат)¹.

Но, поскольку продолжающаяся автоматизация, вероятно, потребует, по крайней мере, некоторого изменения навыков в течение карьеры у широкого круга работников, создание систем «пожизненного обучения» также важно. Выходя за рамки типичных клише, необходимо определить, каковы были бы характеристики такой системы? Как минимум речь идет о предоставлении финансирования всем работникам, которые могут нуждаться в переподготовке в течение своей жизни. По крайней мере, в двух штатах — Мэне и Вашингтоне — созданы индивидуальные счета, на которые работники могут переводить небольшие суммы средств как отчисления на постоянной основе. Можно было бы представить, что эти средства также могли бы предоставляться и от правительств штатов или федеральных органов власти, которые были бы обратно пропорциональны заработку работника или доходу от работы.

Кроме того, реформы в федеральных программах финансовой помощи, описанные в разделе IV Высшего закона об образовании, могли бы сделать эти средства более доступными для взрослых, нуждающихся в переподготовке, а также более эффективными. Например, Баум и Скотт-Клейтон² предлагают реформы грантов Пелла для студентов, не получающих поддержку от родителей. Очевидно, доля таких студентов со временем будет возрастать. Программа реформ подразумевает упрощение правил отбора, усиление стимулов к академической успеваемости и предоставление гораздо более эффективных консультаций студентам, выбирающим учебное заведение для посещения и программу обучения. Следует также рассмотреть другие реформы деятельности фондов раздела IV, которые могли бы сделать их более доступными для студентов, обучающихся по краткосрочным программам обучения³.

¹ Для обсуждения того, насколько навыки критического мышления будут важны для растущего числа работников в ближайшие десятилетия, в том числе среди студентов STE-профиля см. также: *Gormley W. The Critical Advantage: Developing Critical Thinking Skills in School.* Cambridge : Harvard Education Press, 2017.

² *Baum S., Scott-Clayton J. Redesigning the Pell Grant Program for the 21st Century / The Hamilton Project, Brookings Institution.* Washington, D.C., 2013 // Brookings : [сайт]. URL: chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/THP_BaumDiscPaper_Final.pdf.

³ Например, Закон о стимулировании бизнеса путем поддержки студентов (работчик мест), предложенный сенаторами Тимом Кейном и Робом Портманом, расширил

Определение видов послешкольного образования или профессиональной подготовки для различных категорий работников, которые успешно подготовили бы их к будущей работе, также может быть нетривиальным. Показатели экономической эффективности программ обучения вытесненных работников не слишком хороши, хотя такое обучение бывает полезным для некоторых групп студентов и рабочих¹.

Также большое значение в ближайшее время будет иметь предоставление профорientационных услуг в сервисных центрах в режиме «одного окна». С течением времени будет возрастать значение технологий, которые создают новые платформы онлайн-образования и расширяют возможности сотрудников, замещающих рабочие места, и работников, ищущих их, более эффективно сообщать друг другу о своих навыках и потенциале².

Как мы отмечали ранее, количество работников без высшего образования в общей численности населения в США сократилось за последние десятилетия, особенно среди мужчин. Подобная тенденция, вероятнее всего, будет наблюдаться в ближайшие десятилетия, особенно если автоматизация обусловит дальнейшее снижение уровня заработной платы. Чтобы повысить трудовую активность данной группы населения, необходимо:

- увеличить оплату труда для низкоквалифицированных или вытесненных работников;
- устранить препятствия к трудоустройству лиц, страдающих наркозависимостью или имеющих судимость;
- обеспечить более широкий доступ низкооплачиваемым работникам к оплачиваемому отпуску по семейным обстоятельствам.

бы право на получение средств раздела IV для включения студентов в краткосрочные программы в аккредитованных учреждениях. Недавно также обсуждался вопрос о том, следует ли разрешить использование этих средств в неаккредитованных учреждениях при условии, что они обеспечивают обучение с подтвержденными результатами.

¹ Does Federally Funded Job Training Work? Nonexperimental Estimates of WIA Training Impacts Using Longitudinal Data on Workers and Firms / F. Andersson [et al.] // NBER. 2013. Working Paper № 19446. URL: <https://www.nber.org/papers/w19446> ; Jacobson L., LaLonde R. J., Sullivan D. G. Should We Teach Old Dogs New Tricks? Returns to Community College Training for Displaced Workers // Industrial and Labor Relations Review. 2005. Vol. 58, № 3. URL: https://www.researchgate.net/publication/5119566_The_Impact_of_Community_College_Retraining_on_Older_Displaced_Workers_Should_We_Teach_Old_Dogs_New_Tricks.

² Например, проект Aspen Institute «Умелый» исследует использование онлайн-технологий для повышения способности работников демонстрировать свои навыки и компетенции, выходящие за рамки обычных показателей образования и опыта. LinkedIn, наряду с другими социальными сетями, также активно участвует в такой работе.

Помимо повышения образования или профессиональной подготовки, с целью поощрения более активного участия работников в программах профориентации необходим комплекс мер, помогающих повысить оплату работникам с низкой квалификацией или недавно уволенным с работы. Для низкоквалифицированных работников из семей с низким доходом налоговый кредит на заработанный доход (ЕИТС), по-видимому, повышает стимул к труду, одновременно повышая доход¹. Следует расширить федеральные и региональные программы ЕИТС, особенно для тех, кто сейчас имеет к ним ограниченный доступ, например для бездетных взрослых. Недавние результаты внедрения пилотной программы под названием Paycheck Plus в Нью-Йорке дают некоторые основания для оптимизма, хотя данные о влиянии на занятость неоднозначны².

Также в качестве стимула к труду для вытесненных работников можно считать программы страхования заработной платы (WI). Финансируемое государством страхование заработной платы могло бы обеспечить перемещенным работникам частичную компенсацию заработной платы на ограниченный период времени, например на два года или более, если они соглашаются на новую работу, на которой платят меньше, чем на той, которую они потеряли в связи с вытеснением роботами с рабочего места. Хотя многие экономисты одобряют страхование заработной платы, в США оно доступно лишь для ограниченного круга лиц, например для пожилых людей, потерявших работу в сфере промышленности.

Кроме того, реформы в области страхования по безработице также могли бы стимулировать работников согласиться на низкооплачиваемую работу, которую они могут получить, вместо того чтобы оставаться безработными в течение максимально допустимого периода времени, а затем совсем уйти с рынка труда³. Также целесообразно помогать работникам переезжать в регионы с более развитым рынком труда⁴. Создание рынков труда, на которых такие льготы, как

¹ *Nichols A., Rothstein J.* The Earned Income Tax Credit (EITC) // NBER. 2015. Working Paper № 21211. URL: <http://www.nber.org/papers/w21211>.

² В своей оценке Paycheck Plus С. Миллер с соавторами обнаружили положительное влияние на занятость взрослых, находящихся в неблагоприятном положении, без детей, хотя это существенно только для женщин (Expanding the Earned Income Tax Credit for Workers Without Dependent Children / C. Miller [et al.]. N. Y. : MDRC, 2017).

³ *Kugler A.* Strengthening Reemployment in the Unemployment Insurance System / The Hamilton Project // Brookings : [сайт]. 2015. URL: <https://www.brookings.edu/articles/strengthening-reemployment-in-the-unemployment-insurance-system/>.

⁴ См., например, Людвиг и Рафаэль (*Ludwig J., Raphael S.* The Mobility Bank: Increasing Residential Mobility to Improve Economic Mobility. The Hamilton Project //

медицинское обслуживание и пенсии, являются общедоступными и распространяются на все рабочие места, также имеет решающее значение. Последнее особенно важно с учетом ожидаемого роста нестабильности занятости в ближайшие десятилетия.

Барьеры для трудовой деятельности среди лиц с наркозависимостью или криминальным прошлым существенны и, по-видимому, наносят ущерб большому числу работников¹. Здесь на передний план выходит политика, направленная на защиту большего числа работников от попадания в эту «ловушку», а также правовая защита для тех, кто в ней уже оказался. Для этого может потребоваться не только лечение, но и субсидируемая государством занятость в некоторые периоды времени для тех, кого трудно трудоустроить в частном секторе².

Также большее внимание следует уделить государственной поддержке некоторых форм оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам. Особенно это касается женщин после родов, что позволяет им оставаться на рынке труда, когда детям требуется уход. Практически во всех других промышленно развитых странах данная мера социальной защиты используется более широко, чем в США³.

Спрос на рабочую силу

Что касается спроса на рынке труда, то здесь важны следующие меры государственной поддержки:

- более активное вовлечение работодателей в процесс подготовки и переподготовки сотрудников;
- умеренное регулирование отношений между работодателем и работником, не ослабляющее стимулирование работодателя к найму;

Brookings : [сайт]. 2010. URL: <https://www.brookings.edu/articles/the-mobility-bank-increasing-residential-mobility-to-boost-economic-mobility/>). Но помощь в переселении, как правило, будет встречена противодействием государственных и местных чиновников, чьи регионы рискуют потерять еще больше населения в соответствии с такими планами.

¹ *Krueger A.* Where Have All the Workers Gone? An Inquiry into the Decline in US Labor Force Participation // Brookings : [сайт]. 2018. URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/02/kruegertextfal7bpea.pdf>.

² Working to End Poverty: A National Subsidized Job Proposal / I. Dutta-Gupta [et al.] // RSF The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences. 2018. Vol. 4, № 3. URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.rsfjournal.org/content/rsfjss/4/3/64.full.pdf%20>.

³ *Schanzenbach D., Nunn R.* The 51 %: Driving Growth Through Women's Economic Participation // Brookings : [сайт]. 2017. URL: <https://www.brookings.edu/articles/the-51-percent-driving-growth-through-womens-economic-participation/>.

— поощрение и оказание помощи работодателям, практикующим трудоустройство лиц с инвестициями в их развитие.

Как мы отмечали ранее, программы обучения для работников, попавших в сложную ситуацию из-за работодателя, такие как отраслевое обучение и ученичество, по-видимому, оказывают существенное и долговременное воздействие на заработную плату работников. При этом они помогают работодателям удовлетворять потребности в навыках нанимаемых работников. Учитывая эти позитивные факторы, часто задают вопрос: почему мы больше не видим такой активности со стороны работодателей? Вероятный ответ заключается в том, что различные сбои на рынке препятствуют такой деятельности, особенно это касается решения некоторых работодателей (также может играть определенную роль решение некоторых работодателей придерживаться практики трудоустройства по низкой цене)¹.

Таким образом, необходима государственная поддержка подобных программ. В настоящее время в США на федеральном уровне и в отдельных штатах предпринимаются усилия по увеличению количества программ ученичества в отдельных отраслях, хотя их эффективность вызывает некоторые вопросы. Учитывая неопределенность по поводу того, какие виды обучения понадобятся в будущие десятилетия, зачастую целесообразно поощрять обучение для конкретной фирмы или отрасли, которое также включает общее образование. Например, когда обучение по программе ученичества также предусматривает поступление в муниципальный колледж по программе получения степени младшего специалиста².

Работодатели могли бы проводить обучение самостоятельно, если считают целесообразным сохранить, по крайней мере, тех работников, которых они считают хорошими специалистами. Однако госу-

¹ Г. Хольцер утверждает, что такие сбои рынка могут включать несовершенную информацию об обучении среди мелких работодателей, жесткие требования к заработной плате, не позволяющие им разделять расходы на общее обучение со своими сотрудниками, и сбои в координации, которые не позволяют небольшим фирмам разделять постоянные затраты на создание систем обучения. Кроме того, давление со стороны рынков капитала, направленное на получение краткосрочной прибыли в государственных фирмах, вероятно, затрудняет для таких фирм инвестирование в долгосрочное повышение квалификации (*Holzer H. Worker Skills and the US Labor Market: What Role Should Policy Play?* // Brookings ; [сайт]. 2016. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/polarization_jobs_policy_holzer.pdf).

² *Lerman R. Expanding Apprenticeship Opportunities in the United States* // Brookings ; [сайт]. 2014. URL: <https://www.brookings.edu/articles/expanding-apprenticeship-opportunities-in-the-united-states/>.

дарство может стимулировать работодателей к такой деятельности. Такие агентства, как Партнерство по расширению производства, которое в настоящее время помогает не крупным производителям внедрять технологии и повышать производительность труда, в будущем могли бы взять на себя подобные функции. Следует обратить внимание на возможность предоставления налоговых льгот фирмам, которые занимаются внедрением подобных программ. Важно экспериментировать и оценивать такие подходы, прежде чем масштабировать их. В связи с тем, что некоторые работодатели все чаще прибегают к антиконкурентному поведению, проявляющемуся в том числе в требовании к сотрудникам подписывать соглашения о «неконкуренции» и неразглашении информации, необходимо умеренное регулирование данной деятельности¹.

В более широком смысле низкая заработная плата и нестабильный график работы сотрудников в значительной степени усугубляют их трудности. Усилия по регулированию нестабильного графика должны быть сдержанными и не возлагать на работодателей дополнительные расходы. Меры могут предписывать работодателям заранее предупреждать сотрудников о серьезных изменениях в графике работы, возможно, за исключением отдельных отраслей, где потребительский спрос крайне нестабилен.

Другие усилия, направленные на то, чтобы обязать работодателей улучшать условия работы (такие как повышение установленной законом минимальной заработной платы или введение правил запрета в отношении найма работников, которые могут иметь судимость), должны предприниматься осторожно и уравновешивать удовлетворение потребностей работников и работодателей. В то время как умеренное повышение минимальной заработной платы, вероятно, повлечет за собой невысокие издержки для работодателей и небольшое сокращение занятости, по крайней мере в краткосрочной перспективе. Недавнее повышение минимального уровня оплаты труда до 15 долларов в час во многих городах и штатах, вероятно, приведет к более существенному сокращению занятости, особенно в долгосрочной перспективе, когда работодатели могут отреагировать

¹ *Shierholz H.* Strengthening Labor Standards and Institutions to Promote Wage Growth // Brookings : [сайт]. 2018. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/02/es_2272018_strengthening_labor_standards_shierholz_pp.pdf; *Krueger A., Posner E.* A Proposal for Protecting Low-Income Workers from Monopsony and Collusion // Brookings : [сайт]. 2018. URL: <https://www.brookings.edu/articles/a-proposal-for-protecting-low-income-workers-from-monopsony-and-collusion/>.

на такие изменения вытеснением работников. Автоматизация будет происходить быстрее, чем могла бы в противном случае¹. Практика показывает, что запрет на трудоустройство лиц, имеющих судимость, в основном затрагивает афроамериканцев мужского пола со сравнительно низким уровнем образования². Однако существует много причин действовать осторожно при введении таких мер.

В условиях сокращения профсоюзной активности следует поощрять работодателей предоставлять работникам и другие возможности выражать свое мнение, например путем создания рабочих советов³. Вероятно, потребуется некоторое переписывание Национального закона о трудовых отношениях, чтобы закрепить право работников на ведение переговоров.

Также стоит обратить внимание на поощрение работодателей, которые применяют практику трудоустройства с инвестированием в развитие навыков работников. Такая практика часто влечет за собой повышение конкурентоспособности и прибыльности работодателей, создающих общественное благо для нанятых работников.

¹ Бюджетное управление Конгресса обобщает большинство имеющихся данных о потерях занятости, вызванных повышением минимальной заработной платы, и приходит к выводу, что 10-процентное повышение, скорее всего, приведет к умеренному сокращению занятости в США примерно на 500 тыс. работников (The Effects of a Minimum Wage Increase on Employment and Family Income. Washington, D.C. : US Government Printing Office, 2014 // Congressional Budget Office. URL: <https://www.cbo.gov/publication/44995#:~:text=The%20Effects%20of%20a%20Minimum%2D Wage%20 Increase%20on%20Employment%20and%20Family%20Income,-February%2018%2C%20 2014&text=Raising%20the%20minimum%20wage%20would,those%20workers%20 would%20fall%20substantially>). Но Соркин утверждает, что долгосрочные оценки таких потерь намного больше, чем обычные краткосрочные, приведенные в исследовании Congressional Budget Office (*Sorkin I. Are There Long-Run Effects of the Minimum Wage?* // Review of Economic Dynamics. 2015. Vol. 18, № 2. P. 306–333). Кроме того, потери в сфере занятости, вероятно, нелинейны, причем гораздо большие потери приходятся на доллар дополнительной минимальной заработной платы, установленной на более высоком, чем на более низком уровне, поскольку затраты на адаптацию, связанные с перемещением или внедрением автоматизации, вероятно, ограничивают реакцию работодателей на небольшое повышение заработной платы, но не на более масштабное (*Hamermesh D. Labor Demand and the Structure of Adjustment Costs* // American Economic Review. 1989. Vol. 79, № 4. P. 674–689).

² *Doleac J., Hansen B. The Unintended Consequences of “Ban the Box”: Statistical Discrimination and Employment Outcomes when Criminal Histories are Hidden* // Journal of Labor Economics. 2020. Vol. 38, № 2. URL: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/705880?af=R&mobileUi=0> ; *Agan A., Starr S. Ban the Box, Criminal Records and Statistical Discrimination: A Field Experiment* // Quarterly Journal of Economics. 2018. Vol. 133, № 2. P. 191–235.

³ *Kochan T., Kimball W. Unions, Worker Voice and Management Practices: Implications for a High Productivity-High Wage* // RSF : The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences. 2019. Vol. 5, № 5. P. 88–108. URL: <https://www.rsfjournal.org/content/5/5/88>.

Государственная политика, направленная на поощрение такой деятельности, представляется оправданной. Некоторые виды экономической политики, такие как высокая минимальная заработная плата, могут стимулировать более активную деятельность, но с потенциальными издержками для сферы занятости. Поэтому целесообразно изучить потенциал других видов экономической политики, которые делают упор как на «кнут», так и на «пряник». В этой области также мало эмпирической информации, подтверждающей эффективность тех или иных мер. В будущем целесообразно проводить эксперименты (налоговые льготы, гранты, техническая помощь, преференции в закупках для работодателей, инвестирующей в человеческий капитал), а затем оценивать их эффективность.

Надеемся, что на некоторые вопросы (например, следует больше фокусироваться на практике инвестиций в человеческий капитал или реальной эффективности использования рабочей силы) практика даст ответ в ближайшее время. И по мере того как работодатели постепенно, но последовательно внедряют новые формы автоматизации и передовые методы, такие как обучение действующих работников или помощь им в адаптации к новым вызовам, выходят на передний план.

Остается без ответа еще один важный вопрос: должны ли мы принимать политику, направленную на то, чтобы каким-либо образом замедлить автоматизацию или, по крайней мере, ограничить ее влияние на вытеснение работников? Хорошо известный призыв Билла Гейтса ввести налог на роботов, который должны платить компании, активно использующие роботов на тех позициях, которые могли бы занимать люди, подвергся резкой критике как политическая мера, которая ослабит инновации и рост производительности. Более локальный вариант этой меры — налог на перемещенных работников. Эта мера может быть более привлекательной, поскольку побудила бы фирмы удерживать своих работников при внедрении новых форм автоматизации. Некоторые исследователи отмечают, что и такая мера будет контрпродуктивной, поскольку ограничивает функционирование рынка труда, который сегодня на территории США характеризуется апатичностью.

2.2.4. Заключительные положения

Прогнозирование характеристик рынков труда на ближайшие три десятилетия — занятие весьма неопределенное. Прогнозы изменений со стороны как предложения, так и спроса на рынке могут оказаться

неточными, особенно если они охватывают большой временной интервал.

Тем не менее, по прогнозным оценкам, если говорить о предложении на рынке труда, то мы увидим более медленный прирост населения, сокращение доли рабочей силы в общей численности населения, увеличивающееся этническое разнообразие и незначительный рост образовательного уровня. Что касается спроса, то новые формы автоматизации (и, возможно, торговли), вероятно, потребуют от работников адаптации, чтобы сохранить свои рабочие места или найти новые, которые будут хорошо оплачиваемыми. Автоматизация, вероятно, также позволит как фирмам, так и работникам внедрять альтернативное штатное расписание. Одним работникам это принесет пользу, в то время как другим — сокращение рабочего времени и доходов. Продолжающийся переход к более экономным методам трудоустройства может сопровождать эти изменения. Остается неясным, как вышеупомянутые тенденции повлияют на эффективность функционирования рынка труда в целом.

Представляется вероятным, что высокое неравенство и большая нестабильность в сфере занятости также будут характеризовать развитие рынка труда в США. Соответственно главной целью политики на рынке труда должно стать оказание работникам помощи в адаптации к изменениям — прежде всего посредством получения образования и профессиональной подготовки как общего, так и специфического характера. Одновременно должны поощряться попытки работодателей помогать работникам адаптироваться к новым вызовам. Особенно стоит отметить новые технологии, которые могут сыграть позитивную роль, помогая работникам приобрести необходимые навыки и использовать их на рабочем месте. В рамках экономической политики целесообразно стимулировать использование этих технологий. А разумные реформы в пенсионной и иммиграционной политике помогли бы сохранить рабочую силу, удержать экономический рост и одновременно способствовали бы формированию более квалифицированной рабочей силы.

Учебным заведениям также необходимо адаптироваться к новым реалиям. Важны новые сочетания общих навыков XXI века и навыков, необходимых для конкретных профессий и отраслей промышленности, которые сейчас пользуются большим спросом и предлагают хорошую зарплату работникам. Политика должна разными способами поощрять «пожизненное обучение».

Неясно, будет ли умеренного характера экономической политики достаточно, чтобы позволить большинству работников извлечь выгоду из автоматизации и предотвратить крупные потрясения и рост неравенства. Существует вероятность возникновения не только экономических проблем, но и политических потрясений и ослабления социальной сплоченности.

Поэтому периодически представители различных политических партий предлагают радикальные меры, такие как:

- 1) универсальный базовый доход (UBI);
- 2) гарантированная государственная занятость.

UBI приобрел популярность в последние несколько лет, особенно среди специалистов, ожидающих распространения безработицы вследствие продолжающейся автоматизации. Исследователи полагают, что автоматизация надолго снизит среди работодателей спрос на рабочую силу для лиц с высокими зарплатами¹. Однако UBI, в отличие от политики «заставить труд оплачиваться» (которая предполагает выплаты только тогда, когда работники соглашаются на низкооплачиваемую работу), снизит стимул к труду среди менее образованных работников. Во многом, подобно экспериментам с отрицательным подоходным налогом в 1970-х годах, UBI повысил бы привлекательность периода нахождения без работы по сравнению с трудоустройством для потенциально большого числа людей. Кроме того, UBI может быть чрезвычайно дорогостоящим, особенно когда США неадекватно используют ненадежные схемы финансирования существующих социальных программ, такие как Social Security и Medicare, которые привлекают триллионы долларов в форме неоплаченных будущих обязательств. Аналогично программа создания гарантированных рабочих мест потенциально может привлечь миллионы работников с низкооплачиваемых частных рабочих мест с более низкой оплатой или менее привлекательными характеристиками при очень высоких государственных затратах².

Нет сомнений в том, что в период с настоящего момента по 2050 год в США произойдут значительные изменения на рынке труда в сфере спроса и предложения. Уже сегодня многие эксперты признают необходимость решать проблемы, которые будут возникать и обостряться на американском рынке труда в ближайшей перспективе.

¹ Lowery A. Give People Money. N. Y. : Penguin Random House, 2018.

² A Path to Ending Poverty by Ending Unemployment: A Federal Jobs Guarantee. Russell Sage Foundation / M. Paul, W. Darity, D. Hamilton, K. Zaw // Journal of the Social Sciences. 2018. Vol. 4, № 3. P. 44–63.

ВЫВОДЫ

На протяжении многих десятилетий США являлись крупнейшей национальной экономикой мира, а также одной из самых богатых и развитых стран. Соответственно в стране сложились значительные традиции в формировании и осуществлении рыночных отношений, в том числе в сфере занятости, которые регулируются высокоразвитыми институтами. Рынок труда в США (как и любой рынок) подвержен конъюнктурным колебаниям. Спады сопровождаются снижением числа занятых и увеличением количества безработных. Подъемы характеризуются обратными тенденциями. За последние двадцать лет экономика США трижды пережила рецессию (2001, 2007–2009, 2020 гг.). Все эти периоды характеризовались ростом безработицы, максимальный ее уровень в 2010 году приблизился к 10 %. После 2010 года на протяжении длительного периода имело место сокращение числа безработных, в результате чего уровень безработицы снизился до 4 %. После краткосрочного всплеска безработицы в 2020 году число безработных вновь начало сокращаться. Также в последние десятилетия постепенно выросла реальная недельная заработная плата — с 860 долларов в 2000 году до 1100 долларов в 2021-м.

На рынок труда в США оказывают влияние и демографические факторы. Отчетливо прослеживается тенденция старения населения. Также впервые за много десятилетий обозначилась тенденция снижения показателя доли рабочей силы в общей численности населения. Последнее объясняется не только старением населения, но и добровольным отказом части лиц трудоспособного возраста от профессиональной деятельности. Кроме того, некоторые граждане трудоспособного возраста страдают наркозависимостью или имеют судимость, что не позволяет им конкурировать на рынке труда. Также к специфическим демографическим факторам, влияющим на рынок труда в США, относится изменение расовой структуры населения. Прежде всего увеличивается доля испаноязычного населения и американцев азиатского происхождения. Характерная особенность США состоит в сравнительно низком уровне молодежной безработицы (по сравнению со многими другими развитыми странами).

Для американского рынка труда характерно социальное и гендерное неравенство. Речь идет о разрыве в заработной плате между мужчинами и женщинами, представителями разных расовых групп. Также существенным является разрыв между уровнем доходов сравнительно высоко- и низкооплачиваемых работников.

На рынок труда в США все большее влияние оказывает уровень образования. При этом растет число американцев, которые не ограничиваются колледжем и стремятся получить образование как минимум на уровне бакалавриата. Однако, согласно дальнейшим прогнозам, количество выпускников колледжей и вузов будет сокращаться.

В связи с тем, что США являются лидером в сфере цифровизации, для этой страны довольно острой является проблема вытеснения значительной части рабочих мест в результате внедрения цифровых технологий. В то же время результаты ряда исследований показывают, что в США подобные риски не столь высоки, по сравнению с некоторыми другими развитыми странами. В любом случае в ближайшие десятилетия для рынка труда США будет оставаться актуальной проблема адаптации к новым вызовам, обусловленным цифровизацией и роботизацией, а также внедрением искусственного интеллекта.

Глава 3 СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА В КИТАЕ

3.1. ОСОБЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ В РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАНАХ

Экономика Китая на протяжении последних десятилетий рассматривалась как экономика развивающейся страны. Поэтому исследование рынка труда в Китае должно проводиться с учетом этих особенностей. В типичных крупных развивающихся экономиках в организованном секторе часто занято меньшинство работников, они работают на постоянной основе полный рабочий день. Уровень заработной платы в основном является социально приемлемым для данной страны. Работники имеют определенные формальные права, например могут участвовать в обсуждении коллективного договора. Занятость в организованном секторе экономики характеризуется сравнительно высокой производительностью труда. При этом большинство людей в развивающихся странах работают в неорганизованных секторах. Они либо являются самозанятыми, либо работают на временной, нерегулярной основе.

Развитие рынка труда в во многом обусловлено реакцией структуры занятости на экономический рост¹. Оригинальные двухсекторные модели экономики развивающихся стран предполагают, что экономический рост в долгосрочной перспективе оказывает позитивное влияние на занятость². Ожидается, что стабильный экономический рост в модернизирующихся развивающихся экономиках приведет к исчерпанию избытка рабочей силы и в конечном счете к ликвидации неполной занятости. В результате занятость все больше будет принимать регулярный и формальный характер. В результате развивающаяся экономика утратит двойственную природу и превратится в структурно однородную капиталистическую систему.

Значение исследования взаимосвязи между ростом и занятостью заключается в том, что оно позволяет установить, привел ли экономи-

¹ Для первого эмпирического межстранового обсуждения структуры занятости по существующим категориям занятости см.: *Sen A.* Employment and technology and development. Oxford : Clarendon Press, 1975. Более свежую версию этого упражнения см.: *Majid N.* On the evolution of the employment structure in developing countries // ILO. 2005. Employment Strategy Papers № 18. P. 1–38.

² *Lewis W. A.* Economic development with unlimited supplies of labour // The Manchester School. 1954. Vol. 22, № 2. P. 139–191.

ческий рост в стране к желаемому уровню занятости и в какой мере эта занятость соответствует ожиданиям по производительности труда, регулярности трудовых отношений и их правовой базе. Поэтому решающее значение приобретает показатель, используемый для измерения занятости¹.

При этом очевидно, что совокупный показатель занятости в том виде, в каком он обычно рассчитывается для типичных условий развивающейся экономики, аналитически непригоден, поскольку включает не только регулярно занятых, но и частично занятых и находящихся где-то работать, чтобы просто выжить². Именно поэтому в ряде исследований звучат призывы к предельной осторожности при использовании параметра эластичности занятости как целевого ориентира для разработки рекомендаций по осуществлению экономической политики. В действительности показатель эластичности занятости может быть использован только для анализа отдельных частей производственного сектора в развивающихся странах.

Таким образом, необходимо иметь обоснованный показатель, который позволит объективно оценить, улучшилась или ухудшилась ситуация с занятостью в экономике в целом. При отсутствии такого показателя периодически применяются косвенные подходы к оценке положения дел в области трудоустройства, результаты внедрения которых могут вводить в заблуждение.

3.2. ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ И ЗАНЯТОСТЬ В КИТАЕ: ИСТОРИЧЕСКИЙ ОБЗОР

3.2.1. Экономические реформы в Китае

Китайская Народная Республика была основана в 1949 году и с первых лет своего существования ориентировалась на создание плановой экономики. Централизованное планирование хозяйственных процессов началось в 1953 году. Предпринимались попытки осуществить плановую индустриализацию и поддержать население

¹ Ghose A. K., Majid N., Ernst C. The global employment // International Labour Office : [сайт]. 2008. URL: <https://www.ilo.org/publications/global-employment-challenge>; Majid N. Measuring employment in developing countries // World Economics. 2014. Vol. 15, № 3. P. 1–31.

² Это отражает показатель занятости в тех развивающихся странах, в которых нет системы социального обеспечения. Использование показателей эластичности в большинстве развивающихся экономик бессмысленно.

путем продажи потребительских товаров по низким ценам¹. Плановая индустриализация и удержание населения в сельских районах Китая были главными элементами экономической политики Китая в первое десятилетие его существования². В этот период китайское руководство исходило из необходимости жесткого регулирования миграции рабочей силы. Была введена система получения вида на жительство (хукоу). Виды на жительство выдавались жителям как сельской местности, так и городов. Фактически любое перемещение рабочей силы в первые годы существования КНР находилось под жестким государственным контролем.

В 1950 году был принят закон «О земельной реформе». Фактически речь шла о передаче земли от крупных землевладельцев миллионам безземельных крестьян. Через два года подход изменился, и начался процесс коллективизации³. Коллективизация привела к отмене перераспределения земли, связанного с законом «О земельной реформе» 1950 года, и негативно сказалась на стимулировании сельскохозяйственных работников. Вероятно, китайские власти предполагали, что достижение коллективных целей удовлетворит частный интерес, заложенный в частной собственности на землю. Практически кризис экономического развития Китая в 1950-е годы в значительной степени был следствием коллективизации⁴.

Закон «О регистрации» был принят в 1958 году. Система хукоу, предусмотренная в законе, эффективно действовала как инструмент ограничения передвижения сельских работников⁵. По сути, система

¹ Экономическое планирование, введенное в Китае, было смоделировано по образцу советской системы планирования. Первый китайский пятилетний план был рассчитан на 1953–1957 годы.

² В этот период не было никаких попыток разработать политику контроля над рождаемостью, и ранние идеи о народонаселении благодаря Мао Цзэдуна фактически были направлены против любого контроля над рождаемостью вообще.

³ *Lin J. Y. Collectivization and China's agricultural crisis in 1959–1961 // Journal of Political Economy. 1990. Vol. 98, № 6. P. 1228–1254.*

⁴ Хотя оценки числа смертей во время великого китайского голода различаются, по нашим оценкам, основанным на китайских данных, в течение трех лет, с 1958 по 1961 год, число занятых в сельской местности сократилось на 10,46 млн человек. Более подробно см.: *Dikotter F. Mao's great famine: The history of China's most devastating catastrophe, 1958–1962. L.: Walker & Company, 2010.* Мэн, Цянь и Яред фокусируются на институциональной неспособности государства отреагировать на кризис (*Meng X., Qian N., Yared P. The institutional causes of China's Great Famine // Columbia Business School Research Paper. N. Y., 2010*). Также см.: *Lin J. Y. Op. cit. ; Lin J. Y., Yang D. T. On the causes of China's agricultural crisis and the great leap famine // China Economic Review. 1998. Vol. 9, № 2. P. 125–140.*

⁵ *Chan K. W., Zhang L. The Hukou system and rural-urban migration in China: Processes and changes // The China Quarterly. 1999. Vol. 160. P. 818–855 ; Chen W. The political*

хукоу усилила городской уклон в распределении поставок продовольственного зерна¹. Кроме того, в конце 1950-х годов Китай проводил политику индустриализации сельских районов², которая включала крупномасштабные эксперименты, в частности производство стали в небольших дровяных печах³. Фактически речь шла о реализации концепции «большого скачка», важными элементами которой являлись коллективизация, контроль над мобильностью рабочей силы и индустриализация сельских районов. В результате произошло катастрофическое падение производства и разразился самый масштабный голод в человеческой истории, приведший к гибели не одного миллиона человек. Система хукоу, вероятно, также вела к увеличению числа жертв, но официально это не было признано. В официальных источниках отмечалась проблема высокой заболеваемости сельского населения⁴.

После голода 1961 года в политике китайского правительства наметился приоритет — поддержка сельского хозяйства. В 1960-е годы население Китая вновь выросло, что придало импульс кампании по контролю рождаемости в 1970-х годах, когда на уровне Государственного совета Китая были разработаны рекомендуемые нормы размера семьи для сельских и городских районов страны⁵. В конечном счете

economy of rural industrialization in China: Village conglomerates in Shandong province // *Modern China*. 1998. Vol. 24, № 1. P. 73–96 ; *Cheng T., Selden M.* The origins and social consequences of China's Hukou system // *The China Quarterly*. 1994. Vol. 139. P. 644–668.

¹ *Majid N.* The great employment transformation in China // International Labour Office. 2015. Employment working paper № 195. URL: chrome-extension://efaidnbnmnnbpcjppcgclclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf.

² *Sigurdson J.* Rural Industrialization in China. Cambridge, MA : Harvard Univ. Asia Center, 1977.

³ Это привело не только к катастрофическому росту сельского хозяйства, но и к массовой вырубке лесов в стране.

⁴ Идея о том, что голод также был вызван массовой миграцией населения из сельской местности в городские районы, может быть верной, но возникает предположение, что люди начали переезжать из-за того, что при распределении продуктов питания наблюдался уклон в сторону городов. Данные о рабочем движении в этот период ограничены, но главное заключается в том, что сдерживающие факторы и коллективизация были более очевидными причинами.

⁵ Подробное обсуждение демографической политики и управления в период экономических трансформаций Китая см.: *Greenhalgh S., Winckler E. A.* Governing China's population: From Leninist to neoliberal biopolitics. Stanford : Stanford Univ. Press, 2005. После 1979 года, когда политика «Одна семья — один ребенок» стала в Китае законом, экстремальных методов контроля за численностью населения, таких как принудительная стерилизация, которые стали обычной практикой в Индии несколькими годами ранее, в 1976-м, во время чрезвычайной ситуации, в Китае было заметно меньше (*Scott G.* Gender and power: Sterilisation under the emergency in India, 1975–1977 // Paper Presented

это привело к введению в 1979 году более строгой программы планирования семьи с одним ребенком. Ограничения на миграцию рабочей силы сохранялись вплоть до 1980-х годов, после чего они начали несколько смягчаться.

Радикальные реформы в Китае начались после смерти Мао Цзэ-дуна в 1976 году, когда Дэн Сяопин начал реализовывать программу модернизации страны¹. Фактически произошел отказ от коллективизации сельского хозяйства после того, как в 1984 году была введена система ответственности домохозяйств (HRS — household responsibility system)². В основу деятельности HRS было положено право работников на получение доли в прибыли, что должно было стимулировать их работать более производительнее. Фермерам существенно снизили целевые квоты на производство. При этом они получали вознаграждение от государства за производство продукции сверх целевых квот. Эту продукцию фермеры могли свободно продавать на открытом рынке. Система HRS, которая в определенном смысле была также программой частичной деколлективизации, позволяла фермерам использовать домашний труд в других несельскохозяйственных видах деятельности. Это потребовало некоторого ослабления системы хукоу, поскольку ранее контролировалось даже перемещение из деревни в деревню.

С начала 1980-х годов сельское хозяйство в Китае начало успешно развиваться, и во многих областях образовался избыток рабочей силы³. В сельской местности стали активно создаваться предприятия

at the North West Gender Conference. Lancaster, 2014. URL: <https://www.lancaster.ac.uk/luminary/issue5/issue5article2.htm>). Тем не менее существовали наказания за нарушение этого правила. Во многих отношениях китайская политика контроля над населением была менее авторитарной, чем индийская.

¹ Технически четыре модернизации были стратегией, зародившейся во время Чжоу Эньлая в 1975 году, когда Мао был еще жив.

² Также для оценки размера системы ответственности см.: *Ghose A. K.* Employment in China: recent trends and future challenges // ILO. 2005. Employment Strategy Papers. № 14. URL: chrome-extension://efaidnbnmnbbpcjpcglclefindmkaj/https://www.globemonitor.org/sites/default/files/shares/WOL/employment_in_china_ILO.pdf; *Lin J. Y.* The household responsibility system reform in China: A peasant's institutional choice // *American Journal of Agricultural Economics*. 1987. Vol. 69, № 2. P. 410–415; *Idem.* The household responsibility system in China's agricultural reform: A theoretical and empirical study // *Economic Development and Cultural Change*. 1988. Vol. 36, № 3. P. 199–224.

³ О реформах и росте см.: *Lin J. Y.* Rural Reforms and Agricultural Growth in China // *The American Economic Review*. 1992. Vol. 82, № 1. P. 34–51. Всестороннее обсуждение пореформенной сельскохозяйственной политики и важные выводы о процессе выработки политики см.: *Ash R. F.* The Evolution of Agricultural Policy. Cambridge: Cambridge Univ. Press, 2009.

(TVE — Township and village enterprises), которые принимали на работу высвободившихся работников. Другая часть освободившихся работников, воспользовавшись ослаблением системы хукоу, направлялась на работу в городские районы.

Политический принцип, лежащий в основе HRS, был общим и распространялся не только на сельское хозяйство, хотя все началось с аграрной экономики. По сути, идея состояла в том, чтобы стимулировать повышение производительности путем предоставления работникам, ответственным за производство продукции, права на долю в прибыли и убытках предприятия. Таким образом, реформы 1979 года, начавшиеся в сельскохозяйственном секторе, были направлены на развитие частной предпринимательской деятельности в сельской местности¹.

В середине 1980-х годов началась трансформация секторов китайской экономики. Уже в 1980 году были созданы особые экономические зоны (ОЭЗ) в Шэньчжэне, Чжухае, Шаньтоу и Сямьне, а к 1984 году 14 крупных прибрежных городов были открыты для иностранных инвестиций². В рамках ОЭЗ существенно возрос спрос на рабочую силу. Быстрорастущие города обуславливали потребность в широком использовании рабочей силы в сферах строительства и услуг. В связи с созданием ОЭЗ в Китае начали смягчаться правила проживания, регулирующие миграцию из сельской местности в города. Тем самым был сделан шаг вперед в направлении ослабления ограничений трудовой миграции. В этот период миграция для китайских фермеров стала привлекательной³. В период с 1993 по 2003 год различия в доходах городского и сельского населения несколько сократились. В значительной мере этому способствовало увеличение потока трудовых мигрантов.

¹ См.: *Zou W.* The Changing Face of Rural Enterprises // *China Perspectives*. 2003. Vol. 50. P. 2–17; *Chen W.* Op. cit.

² Хотя целью создания особых экономических зон (ОЭЗ) было не обеспечение занятости, а передача технологий и привлечение иностранных инвестиций, ОЭЗ действительно составляли структурированную основу, на которой могли изменяться рынок труда и правила, регулирующие перемещение рабочей силы (см.: *Zeng D. Z.* How do special economic zones and industrial clusters drive China's rapid development? // *World Bank*. 2011. Policy Research Working Paper № 5583. URL: <https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/1813-9450-5583>).

³ См.: *Zhang K. H., Song S.* Rural-urban migration and urbanization in China: Evidence from time-series and cross-section analyses // *China Economic Review*. 2003. Vol. 14, № 4. P. 386–400; *Zhao Y.* Leaving the countryside: Rural-to-urban migration decisions in China // *American Economic Review*. 1999. Vol. 89, № 2. P. 281–286.

В 1990-е годы наблюдался значительный рост трудовой миграции в Китае, но ограничения еще не были полностью сняты¹. К началу 2000-х годов численность мигрантов в Китае стала очень большой. Только долгосрочных мигрантов из сельской местности в города насчитывалось более 166 млн. В настоящее время общая численность мигрантов превышает 300 млн человек (рис. 23, 24).

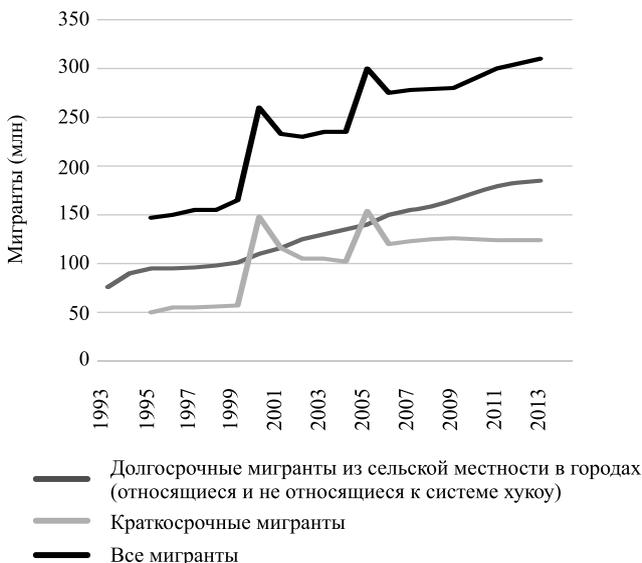


Рис. 23. Внутренняя миграция в Китае (1990–2013)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf.

¹ До середины 1990-х годов существовала напряженность в вопросе, как некоторые городские власти смотрели на мигрантов, с одной стороны, и как центральное правительство поощряло ослабление ограничений на физическое перемещение рабочей силы — с другой. По нашему мнению, это ослабление правил перемещения рабочей силы необходимо рассматривать как более широкий инструмент, используемый государством для упорядочения переходного процесса в Китае. Когда этот аспект не принимается во внимание, можно рассматривать ограничения на перемещение рабочей силы просто как ограничение объема производства.



Рис. 24. Миграция из сельских районов в города в Китае (1990–2012)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf.

Экономические преобразования, произошедшие в первой половине 1990-х годов в Китае, обусловили экономический рост в ряде отраслей. Промышленность подверглась реструктуризации, что привело к закрытию многих государственных предприятий. На рис. 25 показано, как по мере роста производительности труда в промышленности сокращалась занятость на крупных государственных предприятиях.

С 1990-х годов изменения в китайской экономике отчетливо увязываются с процессом урбанизации. Данные о занятости в Китае включают оценку численности занятых в сельской местности и городах, и такое разделение показателя занятости имеет практическую пользу. Очевиден тот факт, что в последние десятилетия число занятых в сельской местности стремительно сокращалось. В 2011 году

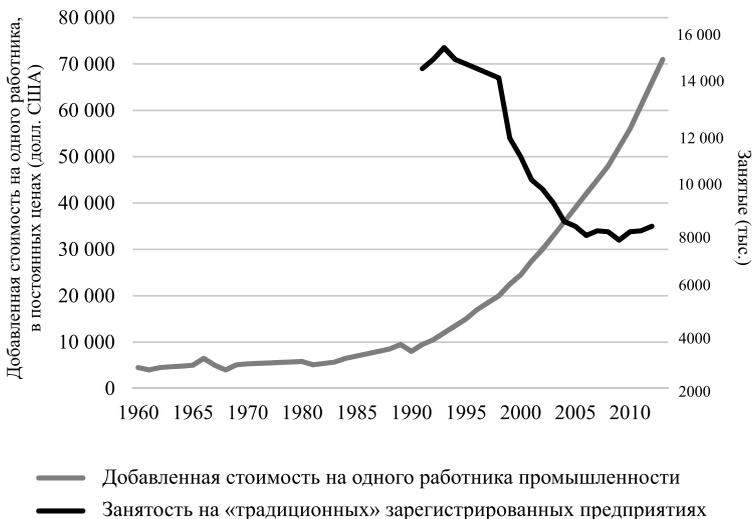


Рис. 25. Добавленная стоимость на одного работника и официальная занятость на государственных предприятиях (1990–2010)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: chrome-extension://efaidnbnmnib-pcajpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf.

в китайских деревнях было занято чуть более половины от общего числа работающих. В дальнейшем названная тенденция продолжилась¹ (рис. 26).

Произошли изменения в профиле квалификации рабочей силы как в городах, так и в сельской местности. В начале 2000-х годов начал сокращаться разрыв между занятыми, имеющими образование выше уровня младшей школы, в городах и сельской местности. К середине 2000-х этот разрыв стабилизировался, а потом снова начал возрастать (рис. 27).

¹ Модель урбанизации очень важна для объяснения распространения рабочей силы и эволюции малых и средних городов в такой большой стране, как Китай (см.: Schneider A., Mertes C. M. Expansion and growth in Chinese cities, 1978–2010 // Environmental Research Letters. 2014. Vol. 9, № 2. P. 1–11).

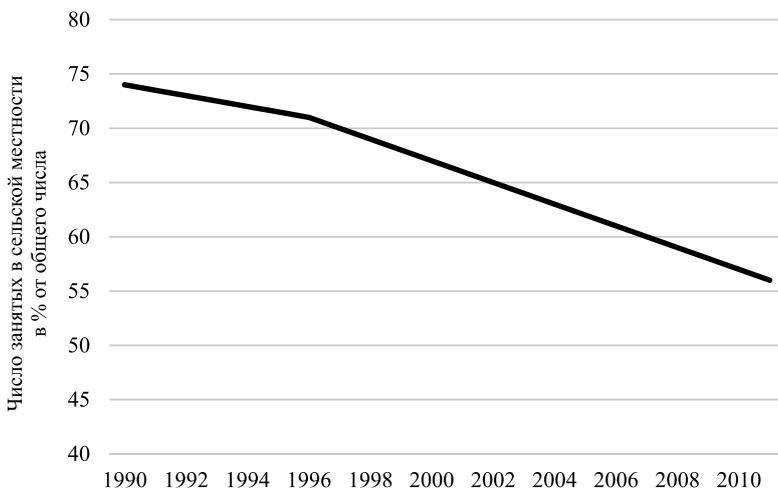


Рис. 26. Занятость в сельской местности в процентах от общей занятости (1990–2010)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: chrome-extension://efaidnbmninnib-ppajpcgclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf.

Постепенно сокращается доля занятых в сельском хозяйстве и увеличивается их число в сфере услуг¹. При этом в промежуточный период (1996–2003) доля занятых в промышленности снизилась, доля занятых в сельском хозяйстве — оставалась неизменной, а доля занятых в секторе услуг возросла. Здесь обращает на себя внимание не столько рост доли занятых в сфере услуг, сколько приостановка сокращения доли занятых в сельском хозяйстве при продолжающейся сокращаться доле занятых в промышленности (рис. 28).

Значительный экономический рост в Китае в последние десятилетия сопровождался быстрой урбанизацией. Следует отметить, что общий уровень образования занятых лиц повышается, при этом довольно значительный разрыв в квалификации работников между сельскими и городскими жителями, вероятно, все еще существует.

¹ Более долгосрочную оценку влияния старения населения на рабочую силу и развитие навыков см.: Banister J., Bloom D. E., Rosenberg L. Population aging and economic growth in China // PGDA. 2010. Working Paper. № 53. URL: https://www.hsph.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/1288/2013/10/PGDA_WP_53.pdf.

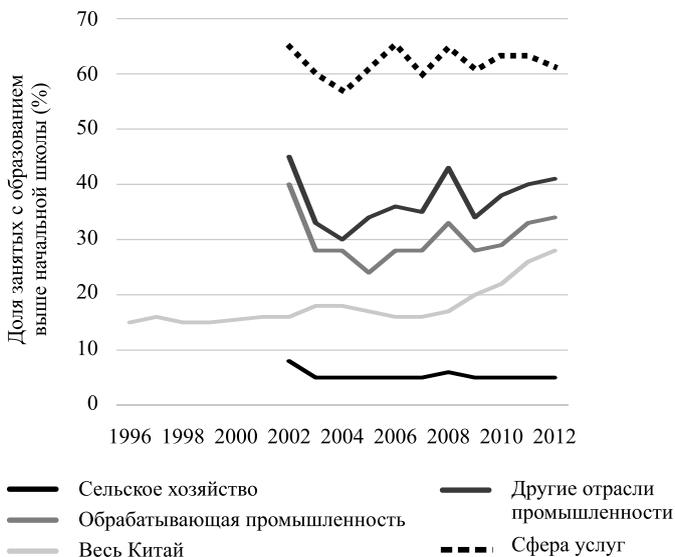


Рис. 27. Число занятых с образованием выше среднего с разбивкой по секторам (1996–2012)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf.

В целом в Китае в последующие десятилетия произошла масштабная трансформация занятости, которая была обусловлена следующими факторами:

- 1) реструктуризация сельскохозяйственного производства (на основе HRS в начале 1980-х гг.);
- 2) реализация инициативы по индустриализации сельских районов, основанной на использовании TVEs в 1980-х годах;
- 3) трансформация секторов экономики;
- 4) либерализация внешнеэкономической деятельности в связи с созданием особых экономических зон;
- 5) реструктуризация государственных промышленных предприятий в 1990-х годах.

Вышеназванные последовательные инициативы потребовали изменения порядка применения правил, регулирующих внутреннюю

трудоую миграцию¹. Целенаправленное и своевременное смягчение правил, регулирующих перемещение рабочей силы, было абсолютно необходимым при подобном характере экономических реформ.

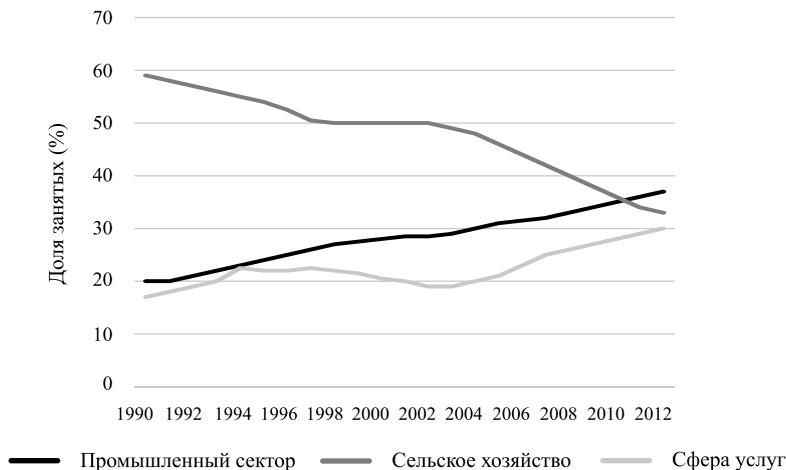


Рис. 28. Доля занятых в разбивке по секторам (1990–2012)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: [chrome-extension://efaidnbmninnib-ccajpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf).

3.2.2. Показатель занятости: роль параметров численности населения и объемов производства

Показатель занятости предполагает ряд ограничений касательно его исчисления и интерпретации. Этот аспект уже рассматривался ранее, но мы вновь кратко остановимся на нем в китайском контексте. Акцентируем внимание на следующих моментах. Приведенные ниже цифры свидетельствуют о двух моментах, касающихся занятости. Во-первых, добавленная стоимость на одного занятого человека является показате-

¹ Обсуждение того, как этой институциональной трансформацией руководило государство, которое не только максимизировало экономический рост, но и передало накопленный социальный капитал Китая за первые два десятилетия реформы, см.: Hussain A., Stern N., Stiglitz J. Chinese Reforms from a Comparative perspective in Incentives, Organization and Public Economics, essays in Honour of Sir James Mirrlees / eds by P. J. Hammond, G. D. Myles. Oxford : Oxford Univ. Press, 2000.

лем объема выпуска и не связана с долей занятых в общей численности населения. Во-вторых, показатели занятости и численности населения трудоспособного возраста напрямую положительно связаны друг с другом. Тем самым, отталкиваясь от современной интерпретации показателя занятости, можно предположить, что количество занятых и численность населения довольно тесно взаимосвязаны, чего нельзя сказать об уровне занятости и объемах выпуска. Также следует отметить, что показатель занятости в развивающихся странах не всегда в полной мере учитывает всех вовлеченных в трудовую деятельность¹.

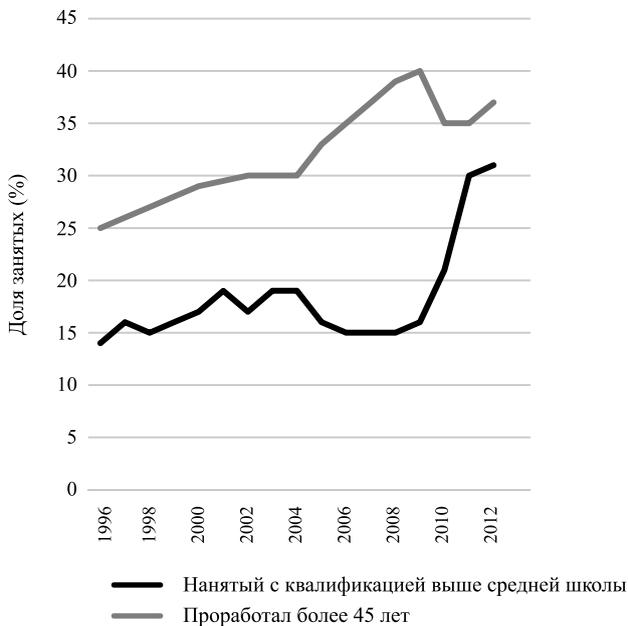


Рис. 29. Число занятых, имеющих уровень образования выше средней школы, и количество занятых старше 45 лет (1996–2012)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf.

¹ Ghose A. K., Majid N., Ernst C. Op. cit. ; Majid N. Working poor in developing countries // International Labour Review. 2001. Vol. 140, № 3. P. 271–291 ; Idem. Measuring employment in developing countries.

Обратим внимание на некоторые характеристики, которые в широком смысле классифицируют занятых. С 1990 года произошло изменение возрастной структуры занятых и профиля их образования¹. Возросла доля пожилых работников в общем количестве занятых, при этом часть пожилых занятых стала более квалифицированной (рис. 29). За период с 1990 по 2011 год численность населения Китая (старше 16 лет) увеличилась на 1,5 %, в то время как число работников ежегодно увеличивалось на 0,87 % (рис. 30). Показатели доли рабочей силы в общей численности в этот период снижались, и разрыв между занятостью и общей численностью рабочей силы демонстрировал тенденцию к увеличению². Последнее означало фактический рост безработицы (рис. 31).

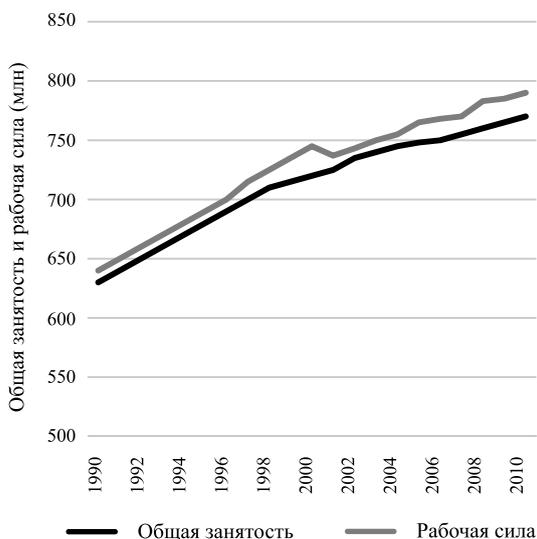


Рис. 30. Общее число занятых и численность работников (1990–2010)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf.

¹ Banister J., Bloom D. E., Rosenberg L. Op. cit.

² Нет никаких доказательств, свидетельствующих о том, что снижение показателей участия имеет гендерное объяснение.

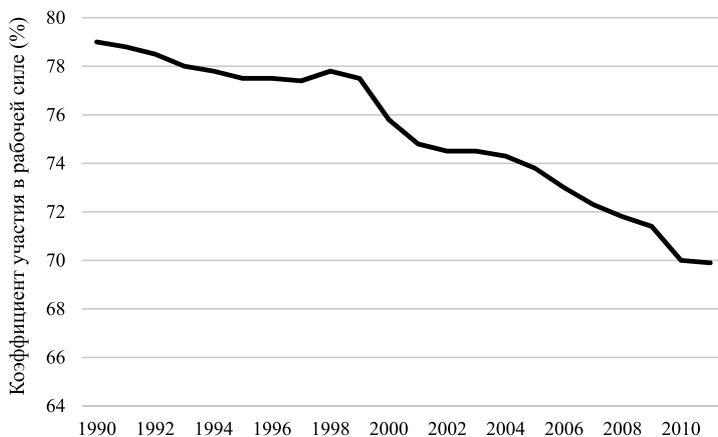


Рис. 31. Доля рабочей силы в общей численности населения (1990–2010)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: chrome-extension://efaidnbnmnib-pcajpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf.

3.2.3. Безработица в Китае: общая характеристика

В Китае не практикуется сбор данных о безработице с помощью опросов¹. Безработные должны регистрироваться сами. Поэтому оценка реального уровня безработицы в КНР несколько затруднена. Обычно она осуществляется на основании показателей общей численности рабочей силы и занятости и позволяет сделать вывод, что количество безработных в Китае увеличилось с 5,7 млн в 1990 году до 21,6 млн в 2011-м. В 1990 году большинство безработных были зарегистрированы, в 2011 году доля зарегистрированных безработных снизилась до 43 %. Так что число безработных устойчиво возрастало, резкий скачок числа безработных произошел в 1996–2001 годах.

¹ См.: Wang X., Sun W. Discrepancy between registered and actual unemployment rates in China: An investigation in provincial capital cities // China & World Economy. 2014. Vol. 22, № 4. P. 40–59 ; Giles J., Park A., Zhang J. What is China's true unemployment rate? // China Economic Review. 2005. Vol. 16. P. 149–170. Данные о доходах и повторной занятости зарегистрированных безработных см.: Knight J., Li S. Unemployment duration and earnings of re-employed workers in urban China // China Economic Review. 2006. Vol. 17. P. 103–119.

Именно в этот период структура занятости (с разбивкой по секторам) была особенно неустойчивой.

Таким образом, при общем увеличении уровня безработицы в Китае возросла доля незарегистрированных безработных. Также очевидна положительная связь между уровнем безработицы и ростом ВВП на душу населения¹. Анализ уровня образования безработных в Китае показал, что в указанный период в городах была велика доля безработных с уровнем образования старшей школы и выше. По мере роста объемов производства в указанный период безработица увеличивалась, средний уровень образования безработных повышался (рис. 32).

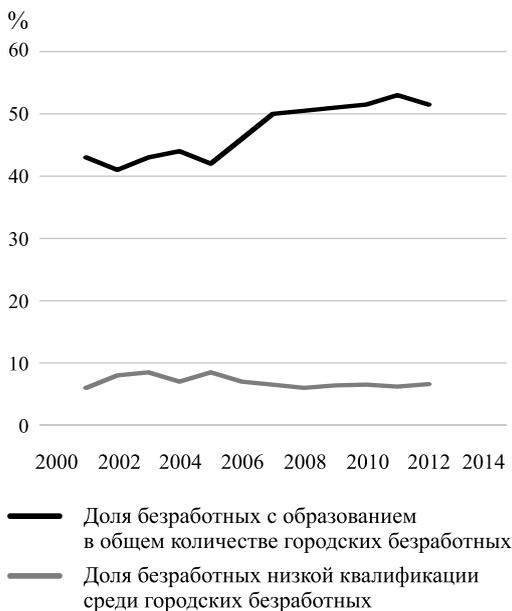


Рис. 32. Доля безработных со средним образованием и ниже в общем количестве городских безработных (2000–2014)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf).

¹ Это может свидетельствовать о том, что в Китае растет открытая безработица (и сокращается неполная занятость). Обсуждение обоснования положительной связи между безработицей и экономическим ростом см.: Majid N. Measuring employment in developing countries.

3.2.4. Динамика объемов производства, доходов и производительности труда

Тема высоких темпов экономического роста в Китае является предметом многочисленных исследований. В настоящей работе основное внимание уделяется выявлению взаимосвязи между экономическим ростом и динамикой занятости. После реформ 1979 года темпы роста ВВП составляли около 9,86 % в год (рис. 33). С учетом снижения темпов прироста населения показатель ВВП на душу населения также был очень высоким (рис. 34). В целом исследователи отмечают устойчивость экономического роста в Китае¹.

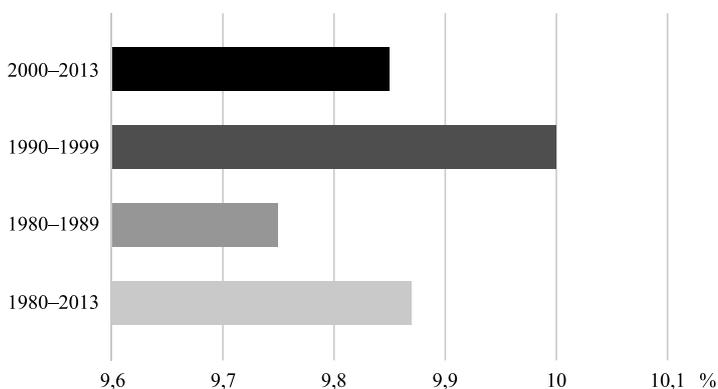


Рис. 33. Среднегодовые темпы роста ВВП в Китае

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: [chrome-extension://efaidnbmnmninpcjapkglefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf).

Экономический рост и повышение доходов населения сопровождались значительными темпами урбанизации и повышением

¹ Существует литература, посвященная оценкам экономического роста в Китае. Точность данных и методы оценки сами по себе являются особыми темами. Подробное обсуждение проблем и ссылки на литературу доступны в: Chow G. China's economic transformation. Maiden, MA : Blackwell Publ. Ltd., 2002. Дело в том, что даже если мы скептически отнесемся к статистике Китая, темпы роста все равно составят в среднем около 7 % за этот период (Yeh K. C. China's economic growth: recent trends and prospects // China, United States and the global economy / eds by S. Chen, Jr. C. Wolf. Santa Monica, CA : The Rand Corporation, 2001).

уровня образования занятых. При этом после реформ в Китае стоит выделить два показателя — рост доходов и производительности труда.

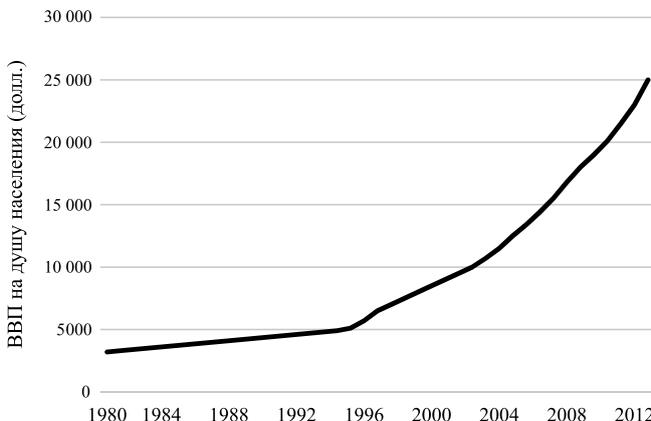


Рис. 34. ВВП на душу населения в Китае по паритету покупательной способности (1980–2012)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf).

Рост доходов был отмечен как в городах, так и в сельской местности. Быстрый рост доходов сельского населения имел место в период с 1979 года до середины 1980-х. В это время уровень бедности сельского населения существенно снизился¹. Также следует отметить, что в начале аграрных реформ и индустриализации сельских районов разница между доходами городского и сельского населения не увеличивалась. Она начала расти после 1990 года, особенно после 1996-го (рис. 35, 36)².

¹ Равалион и Чен показывают, что в период с 1980 по 1985 год произошло наибольшее сокращение бедности (Ravallion M., Chen Sh. China's (Uneven) Progress Against Poverty // World Bank. 2004. Policy Research Working Paper № 3408. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/520981468771861720/pdf/WPS3408.pdf>).

² Неравенство в доходах, конечно, росло в Китае в течение всего периода (см.: Xie Y., Zhou X. Income inequality in today's China // Proceedings of the National Academy of Sciences. 2014. Vol. 111, № 19. P. 6928–6933).

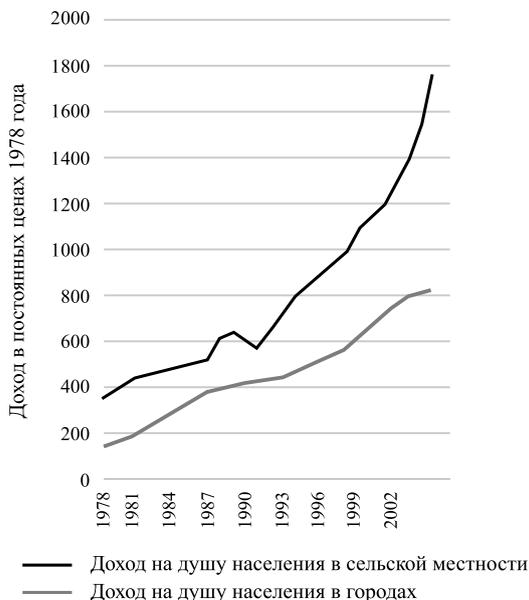


Рис. 35. Доход на душу населения в Китае в городской и сельской местностях (1978–2002)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf.

Также следует отметить рост производительности труда во всех секторах китайской экономики (рис. 37). При этом рост производительности труда в промышленности и сфере услуг был выше среднего значения по всем секторам¹.

¹ Для первичного, вторичного и третичного секторов экономики у нас есть полная информация с 1980 по 2012 год. Подсекторальные классификации для всего Китая прекращаются после 2001 года. У нас есть оценки по всему Китаю до 2001 года, но после 2001-го — оценки только по городским единицам. Этот критерий важен, поскольку даже в экономиках без избытка рабочей силы будут существовать различия в производительности между секторами. Но как только мы предположим, что избыточная рабочая сила существует, тогда, если производительность в секторе ниже средней по стране, вероятно, что доля избыточной рабочей силы в общей занятости в секторе будет пропорционально выше. Таким образом, для сектора, производительность которого ниже (национальной) средней, доля занятости (как она обычно рассчитывается) в этом секторе — это то, на чем нужно автоматически фокусироваться. В случае

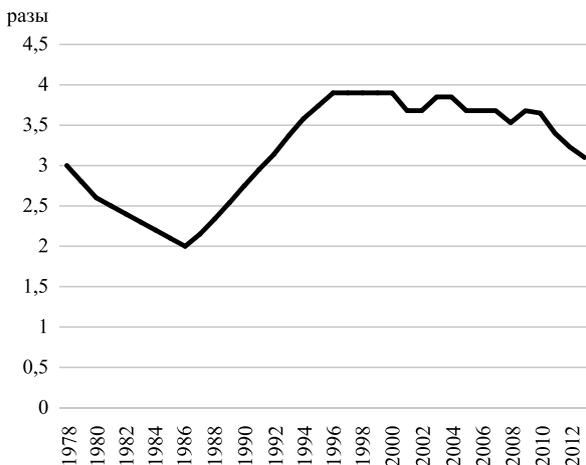


Рис. 36. Соотношение реальных доходов в городах и сельской местности (1978–2012)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: chrome-extension://efaidnbmnfnlbbb-ccajpcjclefndmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf.

Примечание: Соотношение доходов основано на данных NBS о среднем потреблении в постоянных ценах.

Китай, как и во многих развивающихся странах, этим сектором является сельское хозяйство. Следует иметь в виду, что, хотя производительность в промышленности часто выше средней, а в сельском хозяйстве ниже, во многих странах ситуация в сфере услуг может развиваться и развивается в любом направлении. Во многих странах производительность в секторе услуг ниже, чем в среднем по стране, в некоторых она выше. В Китае до 1993 года этот показатель был на одном уровне с промышленностью и выше среднего показателя, а также с сельским хозяйством за рассматриваемый период. Обсуждения роста отраслевой производительности в Китае см.: *Nabar M., Yan K.* Sector-Level Productivity, Structural Change, and Rebalancing in China // IMF. 2013. Working Paper № 41073. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Sector-Level-Productivity-Structural-Change-and-Rebalancing-in-China-41073>; *Hussin F., Yik S. Y.* The Contribution of Economic Sectors to Economic Growth: The Cases of China and India // Research in Applied Economics. 2012. Vol. 4, № 4. P. 38–58. Для сравнения с Индией см.: *Bosworth B., Collins S. M.* Accounting for growth: Comparing China and India // Journal of Economic Perspectives. 2008. Vol. 22, № 1. P. 45–66. Для оценки роста и общей факторной производительности в Китае см.: *Zhang J., Jiang C., Wang P.* Total factor productivity and China's miraculous growth: An empirical analysis // SSRN : [сайт]. 2014. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2456009.

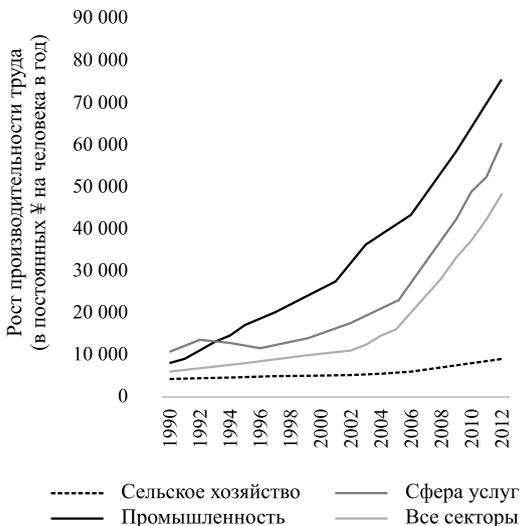


Рис. 37. Рост производительности труда в Китае (1990–2012)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: chrome-extension://efaidnbmnndnib-pajpcglelefndmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf.

Распределение темпов роста по секторам оставалось неизменным с 1993 года, при этом лидировала промышленность, а сфера услуг и сельское хозяйство соответственно следовали за ней. Разрыв в производительности между промышленностью и сферой услуг увеличивался, так же как и разрыв между промышленностью и сельским хозяйством. Очевидно, что наибольший вклад в достижение роста производительности труда в Китае вносила именно сфера промышленности¹. Вклад сферы услуг в рассматриваемый период был гораздо более скромным. Рост производительности сельского хозяйства также имел место, но его темпы были довольно низкими.

¹ Фактически рост производства и занятости был в значительной степени обусловлен экспортом обрабатывающей промышленности в Китае в период с 1984 по 1995 год (см.: *Ghose A. K. Trade, jobs and wages // Jobs and Incomes in a Globalizing World. Geneva : International Labour Office, 2003. P. 41–78*).

Проливают ли дополнительный свет на изменения в структуре занятости изменения в производительности труда? Здесь важно оценить вклад изменения отраслевой структуры капитала и перемещения рабочей силы из одного сектора в другой.

Результаты исследований показывают, что в период с 1990 по 2012 год наибольший вклад в процесс роста совокупной производительности труда в Китае вносило накопление капитала. Вклад секторального перемещения рабочей силы также присутствовал, но был меньшим по сравнению с накоплением капитала.

Результаты анализа могут быть модифицированы при условии выделения периода с 1996 по 2002 год, когда доля занятых в промышленности фактически снизилась, а доля занятых в сельском хозяйстве оставалась почти неизменной. Результаты анализа с учетом этих изменений представлены на рис. 38 и 39.

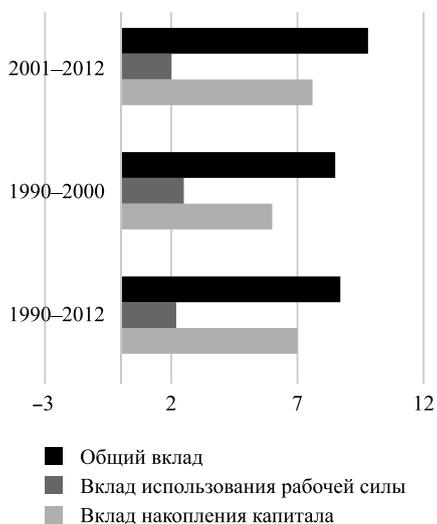


Рис. 38. Декомпозиция роста производительности труда I (1990–2012)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf).

Примечание: Добавленная стоимость при декомпозиции показана в реальном выражении, представленном в юанях.

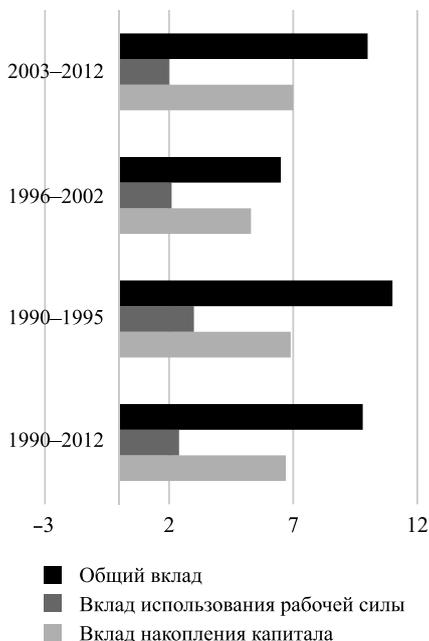


Рис. 39. Декомпозиция роста производительности труда II (1990–2012)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: [chrome-extension://efaidnbmninnib-ppajpccglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf).

Таким образом, в рассматриваемый период проблемы в области занятости не были связаны с какими-либо кризисными явлениями в процессе производства. О причинах проблем в сфере занятости в экономике Китая пойдет речь в дальнейшем.

3.2.5. Тенденции развития занятости на постоянной и временной основе

Как отмечалось ранее, показатель занятости по отношению к экономике Китая имеет ограниченную информативность. Представляется целесообразным разделять группы формально и неформально занятой рабочей силы. В Китае имеются оценки занятости в сель-

ских и городских районах, сделанные на основании методических подходов китайских статистиков. Их можно интерпретировать как показатель общей регулярной занятости. Он включает как зарегистрированных самозанятых, так и наемных работников. Также в рамках показателя общей занятости можно выделить сельский и городской компоненты.

Динамика численности занятых на постоянной и временной основе представлена на рис. 40.

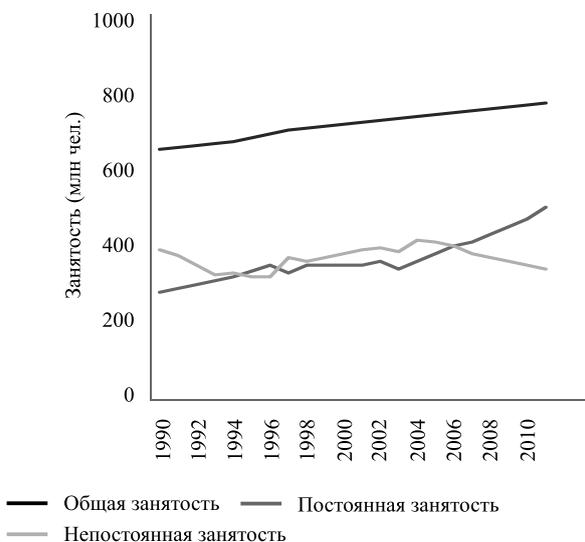


Рис. 40. Структура занятости в Китае (1990–2010)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: [chrome-extension://efaidnbmnnnib-
pcajpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/
publication/wcms_423613.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf).

Как следует из рис. 40, примерно с 1990 года наметилась тенденция к снижению уровня нерегулярной занятости и росту числа занятых на постоянной основе. С середины 1990-х годов количество занятых на регулярной и нерегулярной основе отличалось незначительно, периодически доля регулярно занятых оказывалась больше. Интересен тот факт, что в период с 1996 по 2003 год, когда сокращалась

доля занятых в промышленности, а число занятых в сельском хозяйстве было относительно стабильным, тенденции изменения количества занятых на постоянной и временной основе отчетливо не прослеживались.

Ситуация резко изменилась после 2003 года. С 2006 года число регулярно занятых устойчиво возрастало, и разрыв между занятыми на регулярной и нерегулярной основе начал увеличиваться. Об этом свидетельствуют и данные рис. 41. Число занятых на регулярной основе с 1990 года увеличивалось, в 1996–2003 годах было стабильным, а с 2004 года вновь начало возрастать.

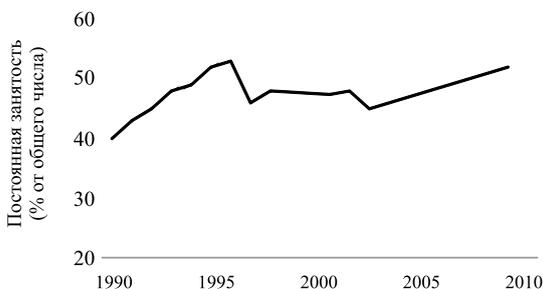


Рис. 41. Доля постоянно занятых в общей занятости (1990–2010)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf.

В какой мере вышеобозначенные тенденции в сфере занятости были обусловлены секторальными изменениями в экономике Китая? Для ответа на этот вопрос необходимо отдельно рассмотреть структуру занятости в городской и сельской местностях¹. На рис. 42 представлена ситуация в сельской местности в 1990–2010 годах.

На основании данных рис. 42 можно обозначить ряд тенденций. Во-первых, занятость в сельской местности до 2001 года оставалась стабильной, после чего начала быстро сокращаться. Во-вторых, до конца 2009 года в сельских районах преобладала занятость на временной основе. Динамика постоянной и временной занятости в сельских районах Китая была близка к общенациональ-

¹ В случае сельской местности мы должны иметь в виду, что значительная доля нерегулярной занятости здесь также связана с сельским хозяйством.

ной¹. В 1990–1996 годах доля занятых в сельском хозяйстве в целом сокращалась. При этом уменьшалось число занятых на нерегулярной основе и увеличивалось число регулярно занятых. Затем в 1996–2003 годах доля занятых в сельском хозяйстве временно стабилизировалась. Однако число занятых на нерегулярной основе по-прежнему сокращалось, а занятых на регулярной основе — увеличивалось. Можно предположить, что позитивные изменения в сфере занятости в сельской местности обусловлены ростом производительности труда в сельском хозяйстве².

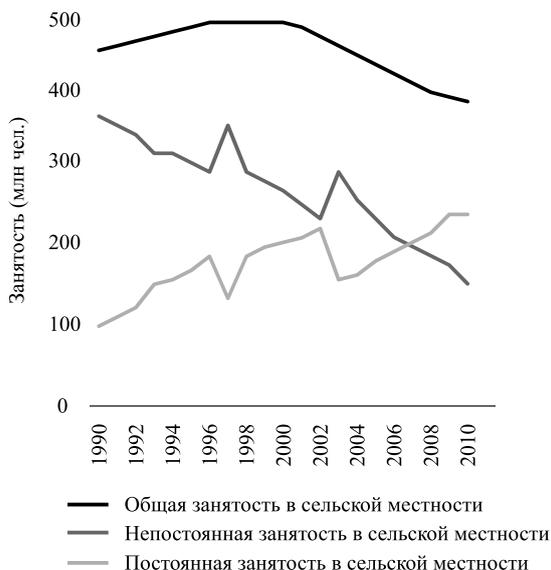


Рис. 42. Структура занятости в сельской местности в Китае (1990–2010)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf.

¹ Периоды 1996–1997 и 2002–2003 годов — исключение.

² Сельское хозяйство внесло значительный вклад в экономический рост Китая и сокращение бедности. Институциональные факторы (инструменты государственной политики по перераспределению земель и сертификации использования), которые сопровождают этот рост, обсуждаются в ст.: Deininger K., Songqing J., Fang X. Moving off the Farm Land Institutions to Facilitate Structural Transformation and Agricultural Productivity Growth in China // World Bank Policy Research. 2012. Working Paper № 5949. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0305750X13002210>.

По-другому развивалась ситуация в китайских городах. Временная занятость в городах Китая начала расти с 1995 года, и этот процесс продолжался до 2003 года¹. С этого момента уровень временной занятости в городских районах Китая стабилизировался и перестал расти. При этом он не возвращался к уровню прошлых лет. В этот же период в городах Китая в абсолютном выражении наблюдалось сокращение числа постоянно занятых (рис. 43).



Рис. 43. Численность постоянно и временно занятых в городах Китая (1990–2010)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnib-pcjjpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf.

На рис. 44 представлена динамика общей городской занятости, а также регулярной и нерегулярной городской занятости. Наблюдается отчетливая тенденция к увеличению доли занятых в городах

¹ Park A., Wu Y., Du Y. Informal employment in urban China: Measurement and implications // World Bank. 2012. Working Paper № 77737. URL: <https://documents.worldbank.org/pt/publication/documents-reports/documentdetail/383331468220789675/informal-employment-in-urban-china-measurement-and-implications>.

в общем количестве занятых¹. Сокращение абсолютной численности городских работников, занятых на регулярной основе (1997–2001), обусловлено действием различных факторов. Для их изучения разобьем общую численность занятых на компоненты (см. рис. 44).

Очевидно, что уровень занятости на традиционных официально зарегистрированных предприятиях (TF_U), которые включают государственные (SO_U), коллективные и кооперативные предприятия (CO_U), резко снизился с 1997 года, но падение, как мы можем видеть, началось еще в 1992 году.



Рис. 44. Структура регулярной занятости в городах Китая (1990–2012)

¹ То же самое мы наблюдали с занятостью в сельской местности, когда абсолютные показатели занятости здесь оставались стабильными, но произошли изменения в структуре в пользу регулярной занятости.

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: chrome-extension://efaidnbnmnib-pcajpcgglefndmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf.

В 1997 году на этих предприятиях было занято более 135 млн человек. К 2004 году их число сократилось до 72 млн (см. рис. 44). Крупнейший работодатель постоянных и формальных работников — государство — не только в Китае, но и во всем мире почти вдвое сократил число рабочих мест за шесть лет. Одна группа потерявших работу перешла на другие рабочие места на постоянной основе. Другая группа переехала в регионы, некоторые люди вернулись в сельскую местность. Наконец, отдельные люди, потерявшие работу, зарегистрировались в качестве безработных. В целом уволенные в указанный период люди были относительно квалифицированными работниками. У многих не возникло бы проблем с регистрацией в качестве безработных, поскольку они были заняты на государственных предприятиях или в крупных кооперативах¹. Обозначился явный тренд: по мере снижения численности занятых на постоянной основе в городах возрастало количество зарегистрированных безработных. Доля традиционной формальной занятости в сфере городской регулярной занятости снижается, уровень зарегистрированной городской безработицы в Китае увеличивается.

Как следует из рис. 44, наибольший прирост занятости был характерен для вновь создаваемых предприятий, зарегистрированных малых частных предприятий и индивидуального бизнеса. Рост числа занятых на временной основе в городах в указанный период не мог быть вызван сокращением постоянной занятости на предприятиях. Он в большей мере был связан с миграцией из сельской местности в города. Анализ миграции из сельской местности в города за период с 1992 по 2013 год показывает связь между миграционными потоками и изменением структуры занятости в городах (см. рис. 44). Многие сельские жители после переезда в город устраиваются на работу на временной основе. Также интересно отметить, что в Китае существует предел, или естественный уровень, временной занятости в городах (около 100 млн человек). При превышении данного уровня мигранты с гораздо большей вероятностью будут приняты на постоянную работу.

¹ С оговорками можно принять использование зарегистрированного уровня безработицы в качестве уровня безработицы для китайской экономики как таковой, эта мера полезна для объяснения сокращений на государственных предприятиях.

Вопрос об источнике роста абсолютных показателей нерегулярной занятости в городах (1997–2003), как будет показано в дальнейшем, является отдельной проблемой. Сначала мы рассмотрим сокращение числа постоянных рабочих мест в городах. Для этого необходимо проанализировать тенденции в различных секторах регулярной занятости в городах.

Таким образом, в китайских городах рост общей занятости в значительной мере был обусловлен миграцией людей из сельской местности в города. Многие прибывшие из сельских районов устроились в городах на временную работу. Работники, уволенные с прошедших реструктуризацию государственных предприятий, с большей вероятностью присоединились к зарегистрированным безработным или нашли другую постоянную работу на предприятиях, которые активно создавались в городских районах Китая.

3.2.6. Динамика заработной платы

Как повлияли описанные изменения в структуре занятости на уровень оплаты труда? В связи с обозначенной тенденцией роста уровня официальной занятости на постоянной основе важно показать, как она отразилась на оплате труда работников¹. Для оценивания была взята средняя заработная плата занятых в TVE. Она рассматривалась как сравнительно низкая для занятых в развивающихся отраслях экономики и сравнительно высокая для занятых в традиционных отраслях. Также использовалась другая доступная информация о ставках заработной платы в Китае.

Как следует из рис. 45, в период реформ, особенно начиная с 1992 года, у занятых в развивающихся отраслях на постоянной основе реальная заработная плата демонстрировала устойчивую тенденцию повышения. Рост заработной платы сопровождался реструктуризацией китайских предприятий и увеличением числа занятых на постоянной основе. Что касается традиционных секторов экономики, то рост заработной платы здесь имел место до 1997 года, затем ее уровень стабилизировался и вновь начал расти после 2007 года. Тем самым после 2007 года заработная плата в Китае росла как в традиционных,

¹ Оценки по конкретным секторам см.: *Banister J. Manufacturing employment and compensation in China*. Beijing : Beijing Javelin Investment Consulting Company, 2004. URL: <http://www.bls.gov/fls/chinareport.pdf> ; *Idem. Manufacturing in China today: Employment and labor compensation* // The Conference Board Economics Program. 2007. Working Paper № 07-01. URL: <https://ideas.repec.org/p/cnf/wpaper/0701.html>.

так и в развивающихся секторах экономики. Этот факт дал основание некоторым исследователям предполагать начало трансформации модели Льюиса на китайском рынке труда¹.

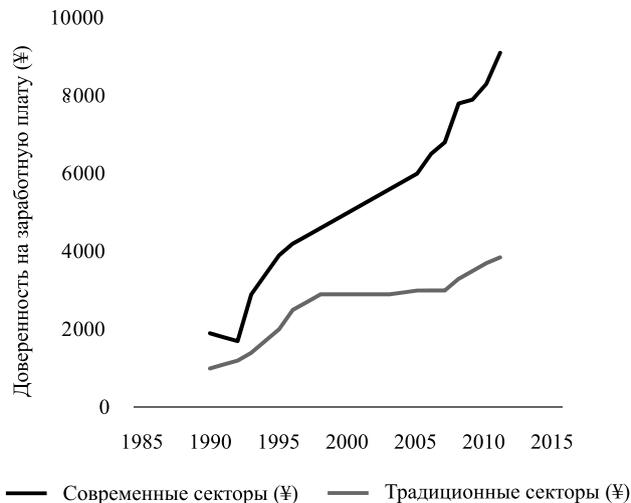


Рис. 45. Показатели реальной заработной платы в современном и традиционном секторах (1985–2015)

Источник: *Majid N.* The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: chrome-extension://efaidnbmnmmnibpajpcgplefndmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf.

¹ В литературе встречается много интересных дискуссий о льюисовском поворотном моменте в Китае, в частности см.: *Wang D.* Lewis turning point and China's experiences // Reports on China's Population and Labor. 2008. № 9. P. 88–101 ; *Das M., N'Diaye P.* Chronicle of a decline foretold: Has China reached the Lewis turning point? // IMF. 2013. Working Paper № 1326. URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2013/wp1326.pdf>. Наше общее мнение по этому вопросу заключается в том, что поиск такого поворотного момента в развивающихся экономиках, где этого можно ожидать, не только слишком буквален и механистичен, но и выдает первоначальное намерение Льюиса. Это лучше рассматривать как этап трансформации экономики, на котором необходимо выполнить определенные условия. Показатели для этих условий должны быть тщательно разработаны с основным требованием, чтобы они давали представление об изменениях в экономике в целом.

3.2.7. Заключительные положения

Положение дел в сфере занятости Китая в первые десятилетия реформ (после 1979 г.) значительно улучшилось. Однако оценить реальные масштабы эмпирически довольно сложно в связи с трудностями сбора достоверных данных. В указанный период имели место высокие темпы экономического роста. Можно предположить, что этот факт должен был оказать позитивное влияние на занятость. Для эмпирической проверки данной гипотезы воспользуемся уже известным методическим приемом, предполагающим разделение занятых на постоянной и временной основе. В 1990 году на постоянной основе в Китае было занято около 265 млн человек, временно — около 383 млн. Всего за два десятилетия число постоянных работников в Китае увеличилось почти до 480 млн, а число занятых на временной основе сократилось до 285 млн в 2011 году. Таким образом, доля занятых на постоянной основе в общем количестве работающих увеличилась с 40,1 % в 1990 году до 62,7 % в 2011-м. В абсолютном выражении это около 132 млн человек. Для такого сравнительно короткого периода это действительно впечатляющий рост занятости!

Несмотря на позитивные долгосрочные тенденции в рамках отдельных временных отрезков существовали и определенные проблемы. Доля занятых на постоянной основе в общей численности занятых перестала расти во второй половине 1990-х годов. Государство принимало соответствующие контрмеры, прежде всего был ослаблен контроль за миграцией рабочей силы из сельских районов в города. Прекращение роста числа занятых на постоянной основе на определенном этапе было обусловлено прежде всего изменением структуры занятости в городах. Так, миграция населения из сельской местности в города обусловила существенный рост численности занятых на временной основе. Кроме того, в городах происходила реструктуризация промышленности (прежде всего в государственном секторе), что привело к увольнению значительного числа занятых на постоянной основе, которые пополнили ряды зарегистрированных безработных. Поэтому процессы в сфере занятости на протяжении практически всего периода реформ были в значительной степени управляемыми. Так, реструктуризация промышленных предприятий стала важной частью экономических реформ, которые проводились с 1979 года.

Ситуацию в сфере занятости в период с 1991 по 2012 год иллюстрируют данные рис. 46, где представлена динамика численности занятых на постоянной основе и рабочей силы (населения в трудо-

способном возрасте) в целом. В основном количество занятых на постоянной основе росло более быстрыми темпами, нежели общая численность работников, что означает позитивный тренд, то есть сокращение безработицы. Однако были три коротких периода, когда численность рабочей силы росла значительно быстрее, чем число постоянно занятых. Все эти периоды пришлось на временной отрезок с 1995 по 2003 год (рис. 46).

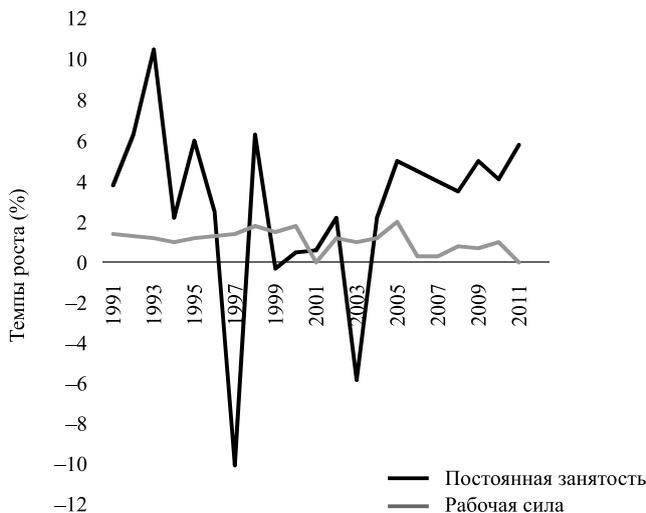


Рис. 46. Динамика постоянной занятости и рабочей силы (1991–2011)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpaeajpcgclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf.

Сельская экономика начала устойчиво расти с 1979 года. Этому способствовали введение HRS в 1979 году, создание TVE в 1980-х годах и ослабление правил, регулирующих миграцию из сельской местности в города. Отчасти именно поэтому доля занятых на постоянной основе в сельских районах Китая постепенно растет с 1990 года. Также имел место рост производительности труда в отраслях с относительно высокой долей занятых на временной основе. Прежде всего это относится к сельскому хозяйству и сфере услуг (рис. 47).

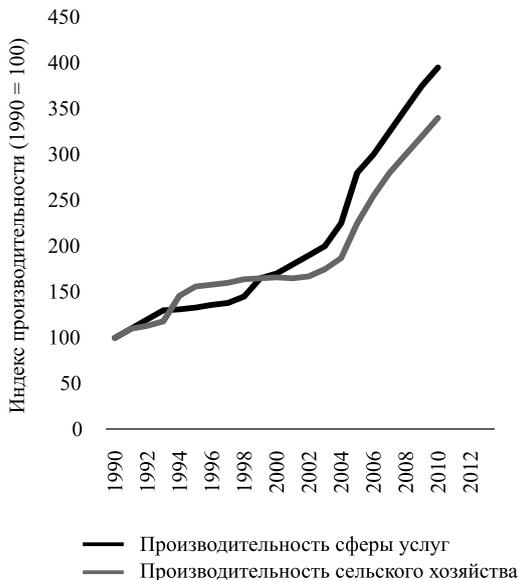


Рис. 47. Индекс производительности сельского хозяйства и сферы услуг (1990–2012)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf.

Примечание: чтобы подчеркнуть различия в росте, исходные значения на графике были преобразованы в номера индексов, установив значение 1990 года равным 100.

Чтобы провести комплексную оценку занятости в Китае, мы используем три показателя для составления интегрального индекса¹: 1) долю занятости на постоянной основе (или формального сегмента) в общей занятости; 2) объем производства на одного работника (то есть производительность) в секторах, где с большой вероятностью развита занятость на временной основе без официального оформления; 3) уровень открытой безработицы².

¹ Для более полного объяснения этого индекса см.: Ghose A. K., Majid N., Ernst C. Op. cit.

² Мы используем его обратную форму, потому что хотим, чтобы каждый из компонентов был аддитивным.

При прочих равных условиях мы можем утверждать, что ситуация в сфере занятости улучшается, если имеет место: 1) рост доли занятых на регулярной основе; 2) рост производительности труда в неформальном сегменте; 3) сокращение уровня безработицы¹. На основании этих допущений можно рассчитать индекс ситуации в сфере занятости, что представлено на рис. 48.

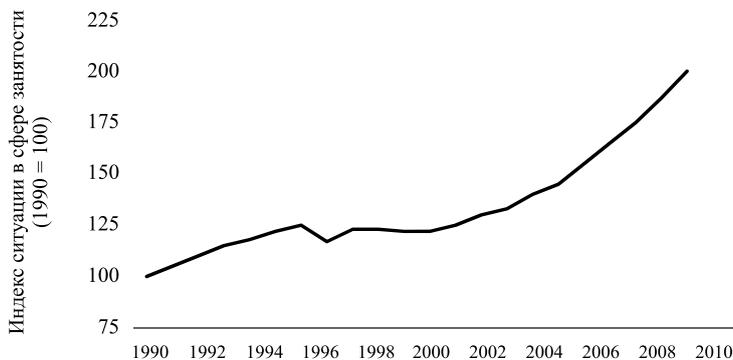


Рис. 48. Индекс ситуации в сфере занятости (1990–2010)

Источник: Majid N. The great employment transformation in China // Employment Policy Department. 2015. Working Paper № 195. URL: [chrome-extension://efaidnbmnnnib-pjapglcgicfindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf).

Примечание: индекс представляет собой совокупность среднего значения трех показателей: 1) постоянная занятость в процентах от общей занятости; 2) производительность в сельском хозяйстве; 3) предполагаемый уровень безработицы. Их исходные значения были преобразованы в индекс путем установки значения 1990 года равным 100 %. Трем отдельным компонентам был придан равный вес. Более высокое значение по сравнению с предыдущим годом указывает на улучшение. Производительность рассчитывается путем деления добавленной стоимости в сельском хозяйстве (постоянные LCU) на общую занятость в сельском хозяйстве.

Ситуация в сфере занятости последовательно улучшалась с 1990 по 2011 год. В период с 1995 по 2003 год произошло замедление, затем ситуация вновь начала быстро улучшаться. Факторы, способствовавшие улучшению, были обусловлены последовательными по-

¹ Коэффициент занятости = 100 % (уровень безработицы в процентах). Более полное объяснение этого индекса см.: Ghose A. K., Majid N., Ernst C. Op. cit. Коэффициент занятости используется вместо показателя безработицы, потому что мы хотим, чтобы показатели были аддитивными для индекса.

литическими изменениями в отраслевых стратегиях экономического развития страны, с одной стороны, и устранением ограничений на физическое перемещение рабочей силы — с другой. Анализ показал, что именно экономический рост, который является результатом реализации стратегий развития в определенных отраслях, в сочетании с эффективной миграцией рабочей силы привел к значительному улучшению ситуации в сфере занятости в указанный период. Улучшение ситуации сопровождалось ростом производительности труда и сокращением бедности в результате повышения среднего уровня заработной платы.

Несмотря на улучшение ситуации, в сфере занятости в Китае в начале второго десятилетия XXI века сохранялись определенные проблемы. В 1990 году более 59 % работников были либо безработными, либо частично занятыми, к 2011 году этот показатель снизился до 38 %. Но это все-таки также немалая цифра! По мнению ряда экспертов, Китай вполне мог находиться в точке поворота А. Льюиса. Но в 2011 году он еще не достиг ее, если такая точка вообще существует. Избыток рабочей силы в экономике сократился, но не был ликвидирован. Вместе с тем возросла открытая безработица. Самая трудная и болезненная часть реструктуризации промышленности к 2011 году была завершена. В развивающихся секторах экономики было сосредоточено достаточное количество рабочей силы, что также свидетельствует о решении определенной проблемы стимулирования перехода работников в современные секторы.

Серьезными проблемами в сфере занятости Китая являются высокий уровень нерегулярной занятости и официальная безработица в городах, которая уже к 2011 году составляла около 21,6 млн человек и продолжала расти. Несмотря на то что некоторые из уволенных в результате реструктуризации промышленности обладали определенными профессиональными навыками, им было непросто устроиться на новую работу, так как требования к вновь принимаемым работникам постоянно повышались. Также внушает опасения рост доли занятых на временной основе. К началу 2010-х годов произошла урбанизация данного вида занятости. Многие мигранты из сельских районов смогли устроиться в городах только на временную работу. Государство ослабило контроль за потоками мигрантов, поэтому возможности использования нерыночных методов регулирования здесь уже были исчерпаны. В свое время миграция населения способствовала повышению производительности труда и сокращению временной занятости в сельских районах. Дальнейший приток мигрантов

в города является потенциальным источником роста безработицы или временной занятости среди городского населения. Тем самым перед китайскими политиками стоит стратегическая задача — стимулирование роста регулярной занятости при сокращении официальной безработицы.

Даже при исключительно высоких темпах роста улучшение ситуации в сфере занятости происходило относительно непросто. При снижении темпов роста (а это так или иначе неизбежно) достижение любых целей в сфере занятости становится затруднительным. Вероятно, необходимо определить три стратегических приоритета.

Первый приоритет связан со стимулированием роста в ключевых секторах экономики. Здесь важна поддержка вновь создаваемых негосударственных предприятий, прежде всего тех, которые будут способствовать росту несельскохозяйственных отраслей в сельской местности и тем самым влиять на отток сельских жителей в города. Соответственно особую важность приобретает пополнение рынка труда новыми участниками путем внедрения и развития целевых программ повышения квалификации. Должны быть созданы механизмы обеспечения того, чтобы новая занятость в приоритетных отраслях на новых предприятиях носила постоянный характер. Решение этой задачи представляется непростым, так как мониторинг предприятий малого бизнеса на предмет характера занятости работников является сложным и дорогостоящим.

Второй аспект политики в области занятости касается регулирования. Курс на упрощение миграции должен продолжаться. Нецелесообразно возвращение к строгим ограничениям на проживание в городах даже с учетом реальных перспектив существенного замедления темпов экономического роста. Необходимо создать условия для упрощения процедуры получения разрешения на проживание в городах для нуждающихся в этом людей.

Третьим направлением должно стать усиление социальной защиты. Официальную безработицу в городских районах Китая нельзя игнорировать. Она значительно меньше по сравнению с временной занятостью, но уже давно превышает 20 млн городских жителей. Данная категория лиц нуждается в усиленных мерах социальной защиты.

3.3. ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННОЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ НА РЫНОК ТРУДА В КИТАЕ

Китай — самая густонаселенная страна в мире. Согласно переписи населения 2021 года, общая численность населения Китая составляла 1,4 млрд человек¹. Экологическое и социальное влияние, обусловленное огромной численностью населения, всегда было серьезной проблемой, которая беспокоила правительство Китая. С 1982 года китайское правительство начало осуществлять политику планирования семьи, согласно которой каждая семья могла иметь только одного ребенка. Данная мера была призвана способствовать контролю над численностью населения. Десятилетия спустя рост населения Китая эффективно контролировался, но в связи с этим возникли другие проблемы.

После внедрения политики планирования семьи демографическая ситуация в Китае претерпела большие изменения. Как сообщило информационное агентство «Синьхуа», «темпы роста общей численности населения ослабли, структурные проблемы населения стали заметными, численность населения трудоспособного возраста начала сокращаться, степень старения усилилась, а соотношение полов при рождении стало менее сбалансированным. Эти социальные проблемы оказались в центре внимания правительства»². Чтобы решить вновь возникшие проблемы, в октябре 2015 года Китай объявил «всеобщую политику двух детей, которая была направлена на содействие сбалансированному развитию населения, борьбу с тенденцией старения населения и предотвращение нехватки рабочей силы в будущем»³. Хотя политика двух детей все еще находится на ранних стадиях разработки, в этой области уже выполнены многочисленные исследования, посвященные анализу последствий ее введения. Всесторонний обзор соответствующей литературы будет особенно полезен для обобщения ключевых результатов проведенных исследований в этой области. Главный вопрос сводится к воздействию новых реалий демографической политики на рынок труда. Большинство исследователей сходятся во мнении, что разрешение иметь двух детей положительно

¹ *Jizhe N.* The seventh national census // China Statistics Press. 2021. May. URL: http://english.scio.gov.cn/pressroom/2021-05/11/content_77487226_2.htm.

² Decision of the CPC Central Committee and The State Council on implementing the universal two-child policy reform and improving the management of family planning services // The Xinhua News. 2015. Dec. URL: <https://lawinfochina.com/display.aspx?id=21735&lib=law>.

³ *Guangzhou W., Yaoling H., Liping Z.* Adjustment of China's fertility policy // Social Sciences Academic Press. 2013. May.

влияет на численность рабочей силы, то есть создаются предпосылки для роста предложения труда. Однако в подавляющем большинстве исследований не приводятся четкие объяснения, как именно это происходит¹.

Разрешение иметь только одного ребенка обострило проблему нехватки рабочей силы в Китае. Переход к политике двух детей был обусловлен стремлением создать демографическую базу для будущего экономического развития. Следует отметить, что демографические проблемы Китая в известном смысле несколько снижают привлекательность экономики для иностранных инвестиций, так как зарубежные компании стремятся найти регионы с дешевой рабочей силой. Также некоторые исследователи отмечают проблему сокращения доли рабочей силы в общей численности населения и устойчивость тенденции старения населения².

В ряде работ отмечается, что в краткосрочном периоде «политика двух детей» повысит коэффициент рождаемости. В долгосрочной перспективе это будет способствовать росту предложения рабочей силы (особенно молодой), а также повышению производительности труда и укреплению экономической мощи Китая³. Однако, как следует из результатов исследования З. Пенгфея, сохранение высоких темпов экономического роста в ближайшее время приведет к дефициту рабочей силы, который на период до 2050 года может составить 779 780 человек в год⁴. Последовательная реализация «политики двух детей» позволила бы сократить дефицит рабочей силы. Также при снижении темпов экономического роста «политика двух детей» долж-

¹ *Lifang D., Mingjie L.* Research on the Impact of Two-child Policy on Macro economy. Based on the Perspective of Labor Supply // *Southern economic*. 2019. № 7. P. 100–112; *Meijun G., Jinxiang Q., Jili R.* Analysis on the implementation effect of universal two-child policy // *Management of Observation*. 2017. Vol. 36. P. 1399–1403; *Pengfei Z.* Universal Two-child policy, Population Aging and Labor Supply // *Economic Fabric*. 2019. № 3. P. 137–140; *Shimeng S.* The Effectiveness of ‘Two-child’ Policy to Solve China’s Economic Problems // *Chinese Market*. 2017. № 27. P. 79; *Qi Z., Lin L.* Analysis of the Impact of Two-child Policy on Gender Discrimination in the Labor Market // *Operator*. 2015. № 8. P. 33; *Xianyu J.* An analysis of women’s employment rights protection under the background of fully lifting the two-child policy // *Journal of Kaifeng Institute of Education*. 2016. Vol. 36; Influence of childbirth on female labor supply under universal Two-child policy / Y. Xiaoli, P. Hanyu, L. Sihan, W. Bing // *Science and technology information*. 2020. Vol. 9. URL: <https://www.nature.com/articles/s41599-022-01472-2>; *Jizhe N.* Op. cit.

² *Shimeng S.* Op. cit.; *Pengfei Z.* Op. cit. P. 135; *Lifang D., Mingjie L.* Op. cit.

³ The Impact of Two-child Policy on the Labor Market // Retrieved. 2014. 14 Nov. URL: https://wenku.baidu.com/view/d2487c4b192e45361066f5dc.html?fixfr=WLIAdwYyb7Ruq9cBRCgaQw%253D%253D&fr=income1-wk_go_search-search.

⁴ *Pengfei Z.* The Influence of Universal Two-child Policy on Labor Supply and Demand in China // *Statistics & Information Forum*. 2019. Vol. 34. P. 51–57.

на привести к положительному результату, то есть к сокращению дефицита рабочей силы.

В некоторых исследованиях речь идет о влиянии политики двух детей на гендерную структуру предложения рабочей силы. Прежде всего отмечается негативное влияние на положение женщин на рынке труда. *З. Ци и Л. Линь* пришли к выводу о том, что реализация политики двух детей заставит женщин вкладывать много сил и времени в деторождение и образование детей, что снизит их возможности в трудоустройстве и поставит в невыгодное положение при поиске работы¹. Кроме того, в связи с отпуском по беременности и родам и другими проблемами женщины будут «маргинализированы» после возвращения на работу. Этот факт становится существенной проблемой при повторном трудоустройстве женщин. Политика двух детей будет предъявлять более высокие требования к женщинам в процессе поиска работы, что повлияет на разрыв в заработной плате, имидж работы и продвижение женщин по службе. В случае, если не будет реализована политика последовательной защиты прав женщин на рынке труда, их положение может стать критическим.

Примечательно исследование динамики числа пар детородного возраста, которые после введения новых правил желают или не желают заводить второго ребенка, на примере провинции Цзянсу². Ключевую роль играет экономический фактор. *З. Пенгфей* составил сценарии изменения общего коэффициента рождаемости и рассчитал динамику общей численности населения и доли людей трудоспособного возраста, а также разработал модель рождаемости и рассчитал темпы старения населения³.

Установлено, что предложение рабочей силы в Китае в будущем снизится в соответствии со всеми сценариями общего коэффициента рождаемости, что указывает на то, что реализация политики двух детей может улучшить масштабы предложения рабочей силы, но ограниченно.

Несмотря на определенный оптимизм, содержащийся в оценках влияния политики двух детей на развитие рынка труда, повышение спроса на потребление социальных услуг и устойчивое развитие в целом, некоторые исследователи указывают на целесообразность усовершенствования субсидий по обеспечению безопасности при рождении ребенка в Китае, содействия карьерному росту женщин,

¹ *Qi Z., Lin L.* Op. cit.

² *Meijun G., Jinxiang Q., Jili R.* Op. cit.

³ *Pengfei Z.* Universal Two-child policy...

снижения затрат на воспитание второго ребенка и оказание поддержки женщинам детородного возраста¹.

Обеспечение справедливого обращения с женщинами на рабочем месте и снижение затрат семьи на рождение второго ребенка способствуют эффективному осуществлению политики двух детей и стабильному расширению рынка труда. Как упоминалось, политика двух детей изначально усилила дискриминацию женщин в сфере занятости. В связи с особенностью процедуры родов женщинам приходится не только вкладывать много эмоций в рождение второго ребенка, но и затрачивать больше физических сил и психологической энергии, включая приостановку профессиональной деятельности.

Существует много профессий, в которых преобладают женщины (воспитатели в детских садах, бухгалтеры, медсестры и т. д.). Женщины детородного возраста также относятся к трудоспособному населению. Если занятость этих людей ограничена, то, с одной стороны, женщины неохотно рожают, а с другой — сталкиваются с риском быть уволенными, что является причиной сокращения численности работающего женского населения. Таким образом, улучшение условий труда женщин на рабочем месте — важная мера поддержки политики двух детей².

Также существенной мерой поддержки политики двух детей является снижение семейных расходов на их воспитание. Согласно опросу на тему «Затраты и выгоды от рождения второго ребенка в Цзясине» (второй по величине город в провинции Чжэцзян) прямые и косвенные расходы на рождение ребенка для семей с высоким доходом составляют около 2,373 млн юаней, со средним доходом — 1,6 млн юаней, с низким — 774 тыс. юаней³. Очевидно, что стоимость рождения и затраты на содержание второго ребенка довольно высоки.

Высокая стоимость содержания детей связана с несбалансированными ценами на жилье, стоимостью внешкольного обучения и возлаганием слишком больших надежд на своих детей. Если структура затрат может быть оптимизирована, то необходимо снизить именно стоимость родов. Важным шагом вперед для китайского образования явилось бы признание того факта, что овладение конкретным навыком сравнимо с поступлением в лучший университет. Следовательно,

¹ Shimeng S. Op. cit. P. 81 ; Qi Z., Lin L. Op. cit. P. 36.

² Dikotter F. Mao's great famine: The history of China's most devastating catastrophe, 1958–1962. L. : Walker & Company, 2010.

³ Influence of childbirth on female labor supply under universal Two-child policy.

но, средства массовой информации должны пропагандировать концепцию образования, предполагающую снижение оплаты за выбор школы, устранение чрезмерной платы за обучение на подготовительных курсах, развитие курсов внеклассного обучения. Это позволило бы оптимизировать инвестиции родителей в образование детей, что значительно снизит стоимость родов. Когда она снизится, желание родителей иметь второго ребенка возрастет. Тем самым может быть достигнута главная цель политики двух детей — увеличение численности рабочей силы.

3.4. РЫНОК ТРУДА В КИТАЕ: НОВЕЙШИЕ ТЕНДЕНЦИИ

В настоящее время рынок труда в Китае остается крупнейшим в мире и переживает период существенных трансформаций. По мере старения населения, сокращения численности лиц трудоспособного возраста и распространения новых форм занятости Китай стремится повысить квалификацию своей рабочей силы и тем самым ее ценность и эффективность использования.

Согласно опросу Всекитайской ассоциации профсоюзов (ACFTU)¹, общее число работников в Китае выросло до 402 млн человек на начало 2022 года, по сравнению с 391 млн в 2017 году, когда проводился последний опрос. Национальное бюро статистики Китая (NBS) оценивает численность людей, которые занимаются той или иной формой социального труда в обмен на вознаграждение или доход, в возрасте старше 16 лет, или общую численность рабочей силы, примерно в 733,5 млн человек, что несколько меньше по сравнению с 2021 годом (746,5 млн).

В 2022 году насчитывалось около 293 млн трудящихся-мигрантов, то есть людей, которые покинули сельские районы, чтобы найти работу в городах. Таким образом, трудящиеся-мигранты составляют около 72 % от общего числа работников (402 млн).

Средний возраст работника в Китае увеличился с 37,1 года в 2017 году до 38,3 в 2022-м. Средний возраст промышленных работников составлял 38,29 года, в то время как большинству профессионального технического персонала было от 30 до 50 лет, и они в основ-

¹ В марте 2023 года Всекитайская ассоциация профсоюзов (ACFTU) опубликовала пятилетний обзор «Девятое национальное обследование рабочей силы». Исследование ACFTU, которое проводилось с января по сентябрь 2022 года, собрало широкий спектр данных о рынке труда Китая, включая численность и состав рабочей силы, изменение отношения к работе и новые тенденции в сфере занятости.

ном работали в сферах образования, производства, здравоохранения и социальной работы.

Средняя продолжительность обучения работников также незначительно увеличилась до 13,8 года в 2022 году по сравнению с 13,6 в 2017-м. Более 85 % работников имели диплом о среднем образовании или выше, а 35 % — высшее образование. Работники третичных секторов или сферы услуг имели самую высокую среднюю продолжительность образования — 14,5 года. Работники вторичного сектора (промышленное производство и обрабатывающая промышленность) имели в среднем 13-летнее образование. Наконец, работники первичного сектора (сельское хозяйство и добыча полезных ископаемых) получали образование в среднем 12,5 года.

Промышленные рабочие (широкий термин, обозначающий широкий круг работников, которые занимаются коллективным производительным трудом во всех трех отраслях промышленности в обмен на заработную плату) получили в среднем 13–16-летнее образование, 29,3 % из них имели профессиональные и технические звания.

Новые работники, как правило, имели среднее образование или ниже, при этом у 70,7 % водителей грузовиков было неполное среднее образование (что составляет в общей сложности девять лет) или ниже. Между тем 38 % водителей, заказывающих автомобили онлайн, имеют высшее образование или выше, в то время как курьеры и водители служб доставки — среднее образование (в общей сложности 12 лет) или ниже.

Одно из новых серьезных изменений в составе рабочей силы Китая — увеличение числа работающих в новых формах занятости (частичная и удаленная *занятость*, фриланс, платформенная *занятость*, аутсорсинг, совместное использование сотрудников). Речь идет о людях, которые предоставляют различные услуги через интернет-платформы на гибкой основе заказа, таких как водители такси, курьеры, водители в сфере доставки еды и др.

В настоящее время в новых формах занятости задействовано около 84 млн человек, что составляет 20,9 % от общей численности рабочей силы. Хотя в опросе ACFTU не приводятся конкретных цифр, в вопросах и ответах говорилось, что большинство составляют мужчины молодого и среднего возраста, причем относительно много приезжих из сельских районов. Подавляющее большинство промышленных работников (82,7 %) работают во второстепенных отраслях, в том числе 77,6 % — в обрабатывающей промышленности и строительстве. Согласно опросу, доля промышленных работ-

ников в третичном секторе также растет, хотя конкретных цифр не приводится.

Затраты на рабочую силу в Китае продолжают расти главным образом из-за роста стоимости жизни и уровня доходов по мере роста экономики и продвижения вверх по цепочке создания стоимости. Согласно данным NBS, доход на душу населения от заработной платы составил 20 590 юаней (около 2993 долл. США) в 2022 году, что на 4,9 % больше, чем в предыдущем. При этом на долю дохода от заработной платы приходилось 55,8 % располагаемого дохода. Среднемесячная заработная плата трудящегося-мигранта составляла 4614 юаней (около 671 долл. США), что на 4,1 % больше, чем в 2021 году.

Минимальная заработная плата также продолжала расти во всех регионах Китая. Ежемесячная минимальная заработная плата колеблется от 1420 юаней (около 206 долл. США) в некоторых районах провинции Ляонин до максимума в 2590 юаней в Шанхае. В настоящее время минимальная месячная заработная плата в 14 регионах Китая составляет более 2000 юаней (около 308 долл. США), включая Пекин, Хэбэй, Цзянсу, Чжэцзян, Гуандун и Сычуань.

Среднегодовой доход городских жителей в 2021 году, согласно имеющимся данным, составил 106 837 юаней (около 15 529 долл. США), впервые преодолев отметку в 100 тыс. Самый высокий средний доход — в сфере информационных технологий (201 506 юаней, или 29 290 долл. США), в то время как самый низкий показатель был зафиксирован в гостиничной сфере и сфере общественного питания (53 631 юаней, или 7795 долл. США).

Растущие затраты на рабочую силу в Китае соответствуют общему увеличению расходов и стоимости жизни. Согласно данным NBS, располагаемый доход на душу населения в Китае вырос до 36 883 юаней (около 5361 долл. США) в 2022 году, что соответствует росту на 5 % по сравнению с прошлым годом. Тем временем возросла и стоимость жизни, особенно в производственных центрах, таких как Шанхай и провинция Гуандун.

В дополнение к росту заработной платы и уровня жизни рост расходов также обусловлен повышением уровня образования и профессиональной подготовки сотрудников. Поскольку Китай стремится продвинуть свою экономику вверх по цепочке создания стоимости, модернизируя традиционные отрасли промышленности и сосредоточившись на производстве товаров с высокой добавленной стоимостью, растет и потребность в высококвалифицированной рабочей силе, которая стоит дороже.

Современный рынок труда в Китае характеризуется следующими тенденциями.

— *Стареющее население.*

Ожидается, что меняющаяся демография Китая значительно изменит состав рабочей силы страны в ближайшие десятилетия. Одним из важных изменений является неуклонный рост численности населения трудоспособного возраста. Как упоминалось, средний возраст рабочей силы Китая увеличился с 37,1 года в 2017 году до 38,4 в 2022-м.

Таким образом, средний возраст работников в Китае выше, чем на других развивающихся рынках, таких как Мексика и Вьетнам (где в 2021 г. средний возраст рабочей силы составлял 29,3 и 31,9 года соответственно). Однако значительно ниже, чем в большинстве развитых стран, таких как Германия и Япония (рис. 49).

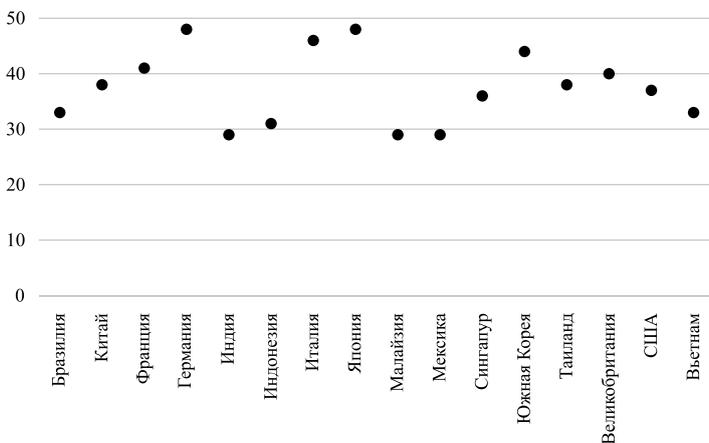


Рис. 49. Средний возраст рабочей силы в избранных странах

Источник: China's Changing Labor Market — Trends and Future Outlook // China Briefing : [сайт]. URL: <https://www.china-briefing.com/news/chinas-labor-force-data-trends-and-future-outlook/>.

В 2022 году население Китая впервые за десятилетия сократилось примерно на 850 тыс. человек. Демографическое моделирование, проведенное ООН, предполагает, что население Китая сократится до 1,313 млрд к 2050 году и до уровня ниже 800 млн к 2100-му.

Быстрые темпы сокращения населения также будут означать, что численность рабочей силы Китая начнет сокращаться. Это несет значительную угрозу китайской экономике, которая в течение последних десятилетий подпитывалась многочисленной и активной рабочей силой. Ожидается, что основная тяжесть сокращения численности населения ляжет на первичный и вторичный секторы экономики, поскольку молодые поколения зачастую отказываются от занятости в производстве в пользу более высокооплачиваемой и комфортной работы в сфере услуг.

Фактически исследование ACFTU показало, что в традиционных отраслях производства существует структурный разрыв и спрос на сотрудников, повышающих квалификацию. Отчасти это обусловлено тем фактом, что молодое поколение неохотно идет работать на фабрики и заводы.

Хотя старение населения представляет собой долгосрочную проблему для китайской экономики, вероятно, пройдет еще много десятилетий, прежде чем в различных секторах возникнет значительная нехватка рабочей силы. На самом деле за последние несколько лет Китай в большей мере боролся с безработицей, чем с нехваткой рабочей силы. В январе-феврале 2023 года уровень безработицы в Китае в целом составил 5,6 %, в то время как безработица среди молодежи (в возрасте от 16 до 24 лет) равнялась 18,1 %.

В настоящее время Китай сосредоточен на модернизации своих традиционных отраслей промышленности и снижении рисков сокращения рабочей силы путем инвестирования в дальнейшую автоматизацию и цифровизацию. Со временем ценность Китая все больше будет зависеть от навыков, а не от объема производства, и обучение и повышение квалификации существующих сотрудников будут приобретать все большее значение.

— *Обеспечение соблюдения трудовых прав.*

Несмотря на то что исследование ACFTU признает сложность установления и защиты прав работников, занятых в рамках экономики концерта, из-за гибкого и нерегулярного характера работы, правительство приняло меры по обеспечению соблюдения правил охраны труда в интернет-компаниях, которые управляют платформами.

Например, в 2021 году Государственное управление по регулированию рынков КНР (SAMR) выпустило политические рекомендации, в которых интернет-платформам, предоставляющим услуги по доставке еды, предписывалось среди прочих требований обеспечить работникам минимальную заработную плату, не допускать сверх-

урочной работы и соблюдать определенные стандарты безопасности. В марте 2022 года Администрация кибербезопасности Китая (САС) издала правила применения рекомендательных алгоритмов на платформах обслуживания, которые требуют, чтобы алгоритмы гарантировали законные права и интересы работников, такие как вознаграждение, время отдыха и праздничные дни. В 2022 году в закон «О профсоюзах Китая» были внесены поправки, позволяющие работникам культуры создавать профсоюзы.

Китай добился значительных успехов в защите прав женщин на рынке труда. В октябре 2022 года КНР приняла закон «О защите прав и интересов женщин» (Закон о защите женщин), который затрагивает гендерную дискриминацию на рабочем месте в сфере надзора за безопасностью труда. Закон прямо запрещает дискриминацию по половому признаку в процессе найма и предпочтение кандидатов с определенным семейным положением. В нем также дополнительно разъясняется определение сексуальных домогательств на рабочем месте, что усиливает применение других законов и нормативных актов.

Китай также предпринял усилия по обузданию так называемой рабочей культуры «996», которая распространена среди белых воротничков, где сотрудники должны работать с 9 утра до 9 вечера шесть дней в неделю. В сентябре 2021 года Верховный народный суд Китая постановил, что график работы «996» является незаконным в соответствии с китайским трудовым законодательством.

— Поиск баланса между работой и личной жизнью и повышение технической квалификации.

Важным событием в трудовой культуре Китая за последние несколько лет стали повышение осведомленности о балансе между работой и личной жизнью и растущая негативная реакция на переутомление. Это особенно проявляется в отношении профессиональных белых воротничков, возможно, из-за более высокой популярности этих должностей в обществе. Ряд громких инцидентов в технологических компаниях возобновил критику и негативную реакцию в отношении рабочей культуры «996».

Это мнение отражено в опросе ACFTU, который показал, что 20 % опрошенных хотели бы иметь больше свободного времени. Согласно опросу, сотрудники придают большое значение своему долгосрочному развитию: 95,3 % работников заинтересованы в приобретении новых профессиональных навыков или знаний. Эта доля особенно заметна среди сотрудников в возрасте от 18 до 40 лет и сотрудников со степенью бакалавра или выше.

— *Повышение квалификации рабочей силы Китая в будущем.*

Рабочая сила Китая остается высококонкурентной по сравнению с работниками на других рынках. Принимая во внимание общее число людей, занятых в той или иной сфере, Китай все еще обладает самой многочисленной в мире рабочей силой, что остается существенным преимуществом для компаний. Кроме того, в стране по-прежнему очень много работников представлено в ключевых отраслях, таких как производство, и растет число людей, работающих в отраслях с высокой добавленной стоимостью, таких как информационные технологии, финансы и профессиональные услуги.

В связи с долгосрочными прогнозами сокращения численности трудоспособного населения Китая обеспечение конкурентоспособности китайской рабочей силы будет зависеть от повышения ее эффективности и уровня квалификации работников. Китайское правительство уже принимает меры для достижения этой цели, обнародуя различные стратегии, направленные на развитие профессиональной подготовки, такие как план профессиональной подготовки «14-й пятилетний план», опубликованный в 2021 году. Этот план направлен на расширение возможностей работников в области занятости и предпринимательства и смягчение структурных конфликтов в сфере занятости путем совершенствования системы профессиональной подготовки, расширения возможностей предоставления услуг по профподготовке, повышения ее качества, содействия стандартизации и совершенствования каналов профессионального развития квалифицированного персонала.

В октябре 2022 года Главное управление Центрального комитета Коммунистической партии Китая и Главное управление Государственного совета опубликовали заключение о совершенствовании формирования высококвалифицированных команд в новую эпоху. В этом заключении, в частности, ставится цель увеличить долю квалифицированных работников в сфере занятости до 30 % к 2025 году, по сравнению с 26 % в 2021-м.

ВЫВОДЫ

Формирование современного китайского рынка труда является результатом экономических реформ, начавшихся в КНР после 1979 года. Фактически экономические реформы были связаны с проведением индустриализации, в значительной мере обусловленной привлечением иностранного капитала. До осуществления реформ подавляющее

большинство китайского населения проживало в сельской местности. В ходе реформ значительная часть переехала из сельской местности в города. Так, по состоянию на 2022 год из 402 млн наемных работников, представленных на рынке труда, 72 % (293 млн) являлись мигрантами.

Для занятости в Китае характерны определенные структурные изменения. Прежде всего постепенно возрастает число занятых на постоянной основе и несколько уменьшается численность занятых на временной основе. Особенно отчетливо это проявляется в городах, но в некоторой степени и в сельской местности. При этом растут общая производительность труда и уровень заработной платы.

Как и для большинства развитых стран, для Китая характерна тенденция старения населения. В 2022 году население Китая впервые сократилось, и в будущем ожидается его дальнейшее сокращение. Прогнозируется, что проблема нехватки рабочей силы будет ощущаться прежде всего в сельском хозяйстве и обрабатывающей промышленности, так как молодые люди все больше предпочитают работать в сфере услуг.

Последние десятилетия экономика Китая характеризовалась стремительным ростом, что, несомненно, нашло отражение в бурном становлении и развитии национального рынка труда. В то же время институты, регулирующие трудовые отношения в Китае, являются еще не столь зрелыми и развитыми, как в странах Запада. Тем не менее в области институционального регулирования трудовых отношений в последние годы в Китае также наблюдается определенный прогресс. В частности, все большее распространение получает защита прав женщин, установление норм по охране труда и безопасности, ограничение сверхурочной работы и пр. Также для Китая характерно стремление институционально регулировать баланс между рабочим и свободным временем.

Китай отличается поступательное движение в области образования лиц, выходящих на рынок труда. В целом продолжительность периода обучения лиц, выходящих на рынок труда во всех секторах китайской экономики, имеет тенденцию к увеличению. Этот тренд свидетельствует об общем прогрессе, свойственном китайскому рынку труда.

Глава 4

ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНОГО РЫНКА ТРУДА КАК ЭЛЕМЕНТ ИНТЕГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА: ТЕНДЕНЦИИ И ПРОТИВОРЕЧИЯ

4.1. ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНОГО РЫНКА КАК ВАЖНЕЙШАЯ ЗАДАЧА ЕВРОПЕЙСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ

В предыдущих главах рассматривались рынки труда двух крупнейших современных глобальных центров развития — США и Китая. Речь шла о двух крупнейших национальных экономиках мира, одна из которых занимала лидирующие позиции с начала XX века и сохраняла их на протяжении многих десятилетий, в то время как другая обрела современные размеры и позиции в мировой экономике в результате успешно проведенных реформ, начавшихся в 1979 году.

В настоящей главе рассматривается рынок труда, который формируется и развивается в рамках крупнейшего регионального интеграционного блока — Европейского союза. Таким образом, речь идет не о национальном рынке труда, а о национальных рынках труда отдельных государств, взявших курс на тесную экономическую интеграцию. Реализуемая в настоящее время концепция европейской интеграции предполагает создание единой системы национальных рынков, аналогичной той, которая существует внутри современных стран (национальных экономик)¹.

В Европейском союзе действует система наднациональных институтов, вырабатывающих целевые руководящие установки, которые в дальнейшем берутся за основу национальными институтами входящих в ЕС государств. Основными руководящими институтами ЕС являются Европейский совет (Совет министров ЕС), Европейская комиссия, Европейский парламент, Европейский центральный банк, Европейский суд, Европейская счетная палата. Главный руководящий орган — Европейский совет, который в соответствии с Лиссабонским

¹ Авторы уже неоднократно обращались к тематике рынка труда в странах ЕС: Тенденции развития рынка труда в странах Европейского союза : [кол. моногр.] / Г. Ф. Фейгин [и др.]. СПб. : СПбГУП, 2021. (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 32) ; Молодежь на рынке труда в странах Европейского союза : [кол. моногр.] / Г. Ф. Фейгин [и др.]. СПб. : СПбГУП, 2022. (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 39) ; Рынок труда в Европейском союзе в условиях санкционной войны : [кол. моногр.] / Г. Ф. Фейгин [и др.]. СПб. : СПбГУП, 2023 (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 42).

договором, вступившим в силу 1 декабря 2009 года, уполномочен принимать значимые решения по развитию блока и учреждению национальных институтов. Некоторые правительственные функции выполняет Европейская комиссия. Координация деятельности руководящих органов ЕС находится в компетенции Европейского парламента. Европейский центральный банк определяет направления развития финансовой инфраструктуры ЕС.

На протяжении многих лет в Европейском союзе проводится политика, направленная на развитие интеграции. Важнейшими шагами в данном направлении являются создание Шенгенской зоны и введение единой европейской валюты. Основание Шенгенской зоны относится к 1985 году, когда в деревне Шенген (Люксембург) было подписано соответствующее соглашение. Основная цель данного соглашения — создание на территории Европы пространства фактически без государственных границ. Впервые отказ от пограничного контроля в рамках Шенгенской зоны стал реальностью 26 марта 1995 года, а первыми участниками — Германия, Франция, Бельгия, Нидерланды, Люксембург, Испания, Португалия. В настоящее время в состав Шенгенской зоны входят 27 стран. Помимо членов Европейского союза, Шенгенская зона включает также Норвегию, Исландию, Лихтенштейн, Швейцарию. При этом ряд стран ЕС (Болгария, Румыния и Кипр) по разным причинам не входят в Шенгенскую зону¹.

Подготовка к внедрению единой европейской валюты началась задолго до того, как новая валюта (евро) была введена в наличный оборот. Фактически реализация проекта создания европейского валютного союза началась в 1990 году. Полностью функционировать еврозона начала 1 января 2002 года, что означало новый этап в развитии европейской интеграции. В состав еврозоны первоначально вошли 12 стран, в настоящее время состав членов еврозоны расширился до 20.

В рамках Европейского союза как регионального блока проводится последовательный курс на создание единого рынка труда. Это не исключает существования национального рынка труда в каждом государстве, входящем в ЕС. Однако развитие интеграции предполагает ослабление (а в перспективе и полное снятие) каких-либо барьеров на пути трансграничного перемещения рабочей силы. Политика ЕС в области занятости в известной мере направлена на то, чтобы граждане государств-членов с целью трудоустройства, получения более высокой заработной платы или карьерного роста могли свободно переезжать из страны в страну. При этом при отборе кандидатов граждане

¹ С 31 марта 2024 года Болгария и Румыния частично вошли в Шенгенскую зону.

ЕС не должны подвергаться какой-либо дискриминации на территории всего блока. В то же время не следует забывать, что, несмотря на очевидные успехи в области интеграции, уровень развития стран ЕС до сих пор существенно отличается. Прежде всего об этом свидетельствует показатель ВВП на душу населения (табл. 4).

Таблица 4

**Динамика ВВП на душу населения по ППС
в странах Европейского союза**

Страна	2001	2005	2008	2014	2018	2019	2020	2021
Австрия	29 708	35 014	41 316	48 800	56 960	59 757	57 000	59 553
Бельгия	28 794	33 178	37 883	44 930	52 535	55 754	54 203	59 388
Болгария	6960	10 291	14 347	17 617	23 016	25 170	25 296	28 113
Венгрия	13 210	17 112	20 728	25 700	31 913	34 541	34 065	36 774
Германия	28 374	31 794	37 802	47 012	55 235	57 399	55 854	58 291
Греция	20 959	25 578	30 856	26 625	29 618	31 139	28 403	31 494
Дания	29 443	34 150	41 278	47 901	57 483	60 094	60 980	64 689
Ирландия	32 574	40 466	44 169	51 098	84 556	89 671	93 951	105 382
Испания	22 954	27 607	33 263	33 526	40 696	43 069	38 123	40 602
Италия	28 039	30 131	35 523	36 195	43 036	45 799	43 039	46 385
Кипр	22 866	27 763	34 830	30 171	40 677	44 039	41 422	44 394
Латвия	9046	13 914	19 573	23 816	30 877	32 894	32 106	34 267
Литва	9438	14 511	20 721	28 184	36 376	39 911	39 917	43 196
Люксембург	56 136	68 788	90 971	105 296	116 966	120 175	118 973	133 364
Мальта	197 22	22 276	26 523	34 344	45 561	48 741	44 588	48 907
Нидерланды	33 187	37 626	46 420	49 233	57 827	60 208	60 091	63 756
Польша	11 122	13 897	18 303	25 316	32 028	34 976	35 316	38 135
Португалия	19 529	22 725	26 666	28 742	34 929	37 299	34 881	36 047
Румыния	6520	9602	16 782	20 632	29 568	33 067	33 336	36 110
Словакия	12 388	16 639	23 726	28 930	31 215	33 319	32 442	33 427
Словения	18 952	23 853	29 604	30 870	38 962	41 970	40 783	43 816
Финляндия	27 801	32 052	40 084	41 757	49 581	51 810	52 296	55 217
Франция	27 491	30 494	35 093	40 144	46 537	50 501	47 976	51 009
Хорватия	11 650	15 455	20 979	22 361	28 909	31 588	26 690	34 544
Чехия	17 624	22 095	27 974	32 502	41 135	44 204	42 716	45 719
Швеция	29 933	34 244	42 158	47 185	53 522	56 404	55 569	59 238
Эстония	10 316	16 635	22 802	28 945	36 249	38 962	38 536	42 392

Источник: Statistic data. 2019 // Worldbank : [сайт]. URL: www.worldbank.org ; Schwab K. The Global Competitiveness Report // World Economic Forum. Geneva, 2019. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf.

В табл. 4 представлена динамика ВВП на душу населения по паритету покупательной способности (ППС) для стран Европейского союза в период с 2001 по 2021 год. Так, ВВП по ППС Германии в 2001 году был больше аналогичного показателя в Болгарии в 4,07 раза, в Польше — в 2,55, в Чехии — в 1,60, в Венгрии — в 2,14, в Хорватии — в 2,43 раза. В тот момент эти страны еще не входили в состав ЕС. При этом ВВП на душу населения Германии был меньше аналогичного показателя в Нидерландах в 1,17 раза, практически равен показателям в Австрии, Дании, Бельгии, Швеции и Финляндии. Таким образом, уже в тот момент было очевидно, что вступление стран Восточной Европы в ЕС может создать предпосылки для увеличения потоков трудовых мигрантов из стран Восточной в страны Западной Европы. Изначально этот факт оказывал и продолжает оказывать влияние на особенности функционирования и развития рынка труда в странах Европейского союза.

Интеграционные процессы в ЕС привели к некоторому выравниванию показателя ВВП на душу населения в странах-участницах. Так, уже в 2021 году ВВП на душу населения Германии превышал аналогичный показатель в Болгарии в 2,07 раза, в Польше — в 1,52, в Чехии — в 1,27, в Венгрии — в 1,58, в Хорватии — в 1,69 раза. Тем самым страны Восточной Европы приблизились по значению данного показателя к другим странам ЕС, но различия еще довольно велики, так что в настоящее время отсутствует возможность рассматривать граждан всех стран — членов ЕС как равноправных участников на едином рынке труда.

Нельзя не учитывать тот факт, что, несмотря на определенные успехи европейской интеграции, современный Европейский союз представляет собой в значительной мере поликультурное образование. В Евросоюз входят 27 стран, в каждой из которых действует национальное трудовое законодательство, регулирующее местный рынок труда. Кроме того, на территории современного ЕС государственный статус имеют 24 языка. То есть практически каждая страна, входящая в ЕС, имеет свой национальный язык (исключением являются Бельгия, Кипр и Люксембург). Выход на рынок труда в соответствующей стране зачастую предполагает знание ее государственного языка, что также является определенным барьером на пути окончательного перехода к единому рынку труда в рамках ЕС. Тем не менее такая задача ставится перед институтами ЕС. Поэтому проблемы и тенденции функционирования рынка труда в отдельных странах ЕС в значительной мере могут рассматриваться и как общеевропейские.

4.2. ЗАНЯТОСТЬ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА: ОБЩИЕ ТЕНДЕНЦИИ

За время существования ЕС европейский рынок труда в своем развитии прошел разные стадии. О динамике уровня безработицы в странах ЕС в 2001–2022 годах свидетельствуют данные табл. 5. Обзор позволяет выявить ряд тенденций.

Таблица 5

Динамика уровня безработицы в странах ЕС в 2001–2022 годах (%)

Страна	2001	2005	2008	2014	2018	2019	2020	2021	2022
Австрия	4,0	5,6	4,1	5,6	4,9	4,5	5,4	6,2	4,7
Бельгия	6,2	8,4	7,0	8,5	6,0	5,4	5,6	6,3	5,6
Болгария	19,9	10,1	5,6	11,4	5,2	4,2	5,1	5,3	4,4
Венгрия	5,7	7,2	7,8	7,7	3,7	3,4	4,3	4,1	3,4
Германия	7,8	11,2	7,5	5,0	3,4	3,1	3,9	3,6	3,0
Греция	10,5	10,0	7,8	26,5	19,3	17,3	16,3	14,7	12,2
Дания	4,2	4,8	3,7	6,9	5,1	5,0	5,6	5,1	4,2
Ирландия	3,7	4,3	6,8	11,9	5,7	5,0	5,6	6,2	4,4
Испания	10,4	9,2	11,3	24,4	15,3	14,1	15,5	14,8	13,0
Италия	9,6	7,7	6,7	12,7	10,6	10,0	9,2	9,5	8,1
Кипр	4,0	5,3	3,7	16,1	8,4	7,1	7,6	7,5	7,0
Латвия	13,8	10,0	7,7	10,9	7,4	6,3	8,1	7,5	6,4
Литва	16,8	8,3	5,8	10,7	6,2	6,3	8,5	7,1	5,6
Люксембург	1,8	4,5	5,1	5,9	5,6	5,6	6,8	5,3	4,7
Мальта	7,1	6,9	6,0	5,7	3,7	3,6	4,4	3,5	2,8
Нидерланды	2,1	5,9	3,7	7,4	3,8	3,4	3,8	4,2	3,5
Польша	18,4	17,8	7,1	9,0	3,9	5,3	3,2	3,4	2,6
Португалия	3,8	7,6	7,6	13,9	7,0	6,5	6,8	6,6	5,8
Румыния	6,6	7,2	5,8	6,8	4,2	3,9	5,0	5,6	5,4
Словакия	19,4	16,3	9,5	13,2	6,5	5,8	6,7	6,8	6,1
Словения	5,7	6,5	4,4	9,7	5,1	4,5	5,0	4,7	4,2
Финляндия	10,3	8,4	6,4	8,7	7,4	6,7	7,8	7,6	6,8
Франция	8,6	8,5	7,1	10,3	9,0	8,4	8,0	7,9	7,4
Хорватия	15,8	12,6	8,5	17,3	8,4	6,6	7,5	7,6	6,7
Чехия	8,0	7,9	4,4	6,1	2,2	2,0	2,6	2,8	2,4
Швеция	4,7	7,5	6,2	8,0	6,4	6,8	8,3	8,7	7,4
Эстония	13,1	8,0	5,5	7,4	5,4	4,5	7,0	6,2	5,9

Источник: Statistic data. 2019 // Worldbank : [сайт]. URL: www.worldbank.org.

Во-первых, уровень безработицы в разных европейских странах на протяжении всего рассматриваемого периода был довольно вариативен. Так, в 2001 году наивысший уровень безработицы отмечался в Болгарии (19,6 %) и Польше (18,4 %), в то время как наименьший — в Люксембурге (1,8 %) и Нидерландах (2,1 %). В 2022 году лидерами по уровню безработицы стали Испания (13 %) и Греция (12,2 %). Самые низкие значения показателя были характерны для Чехии (2,4 %) и Польши (2,6 %).

Во-вторых, характер динамики уровня безработицы в отдельных странах ЕС также многообразен и вариативен. Так, в большинстве стран Восточной Европы (Болгарии, Латвии, Литве, Польше, Словакии, Хорватии, Чехии, Эстонии) в 2001 году уровень безработицы был высоким (от 8 до 19,9 %). Затем он начал постепенно снижаться. Для многих стран Западной Европы (Австрии, Бельгии, Дании, Ирландии, Люксембурга, Нидерландов, Португалии, Франции, Швеции) был характерен рост безработицы на определенных временных интервалах. При этом пиковых значений она достигла в 2014 году. Особенно ярко это проявилось в Греции (уровень безработицы повысился с 10,5 % в 2001 г. до 26,5 % в 2014-м), Испании (с 10,4 % в 2001 г. до 24,4 % в 2014-м) и на Кипре (с 4,0 % в 2001 г. до 16,1% в 2014-м).

Экономический рост, последовавший за кризисом суверенного долга, сопровождался сильным ростом занятости и падением безработицы во многих европейских странах. Неуклонное снижение безработицы, которое в большей мере проявлялось в европейских странах с формирующимися рынками, чем в странах с развитой экономикой, в основном было обусловлено благоприятными условиями делового цикла и структурными факторами, такими как миграция и реформы в сфере политики занятости. Уровень молодежной безработицы и распространенность длительной безработицы в среднем снизились (рис. 50), хотя к 2019 году эти показатели все еще оставались высокими в некоторых странах, например в Греции, Италии, Испании. Устойчивому росту занятости также способствовало увеличение доли рабочей силы в общей численности населения. Данный тренд обусловлен повышением уровня образования и постепенным увеличением числа пожилых работников.

Однако недоиспользование рабочей силы оставалось значительным. Количество отработанных часов на одного работника сокращалось (рис. 51). Увеличилось число людей, вынужденных работать неполный рабочий день, особенно в развитых западноевропейских странах. После умеренного роста в 2013–2017 годах доля временных

работников в ЕС-27 снизилась в 2018–2019 годах, хотя по-прежнему остается на высоком уровне в некоторых странах (например, в Португалии, Испании) и отдельных группах населения (среди молодых людей и лиц с низким уровнем образования).

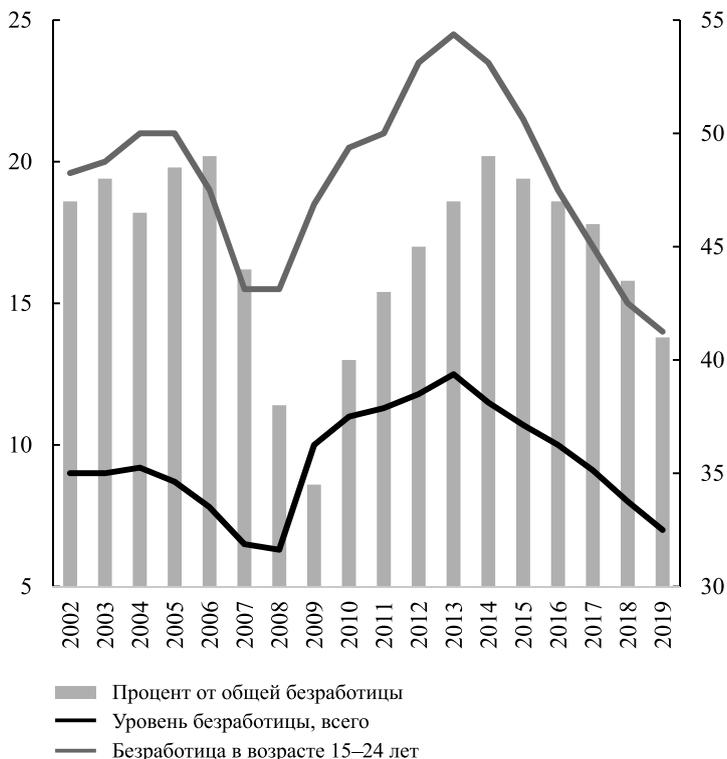


Рис. 50. Динамика общей и молодежной безработицы (2002–2019)

Источник: European Labor Markets and COVID-19 Pandemic: Fallout and the Path Ahead / A. Sakai [et al.] // International Monetary Fund : [сайт]. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/Departmental-Papers-Policy-Papers/Issues/2022/03/02/European-Labor-Markets-and-the-COVID-19-Pandemic-Fallout-and-the-Path-Ahead-512327>.

Рост занятости в значительной степени был обусловлен устойчивым расширением сектора услуг. Этот факт объясняется как повышением эффективности в промышленности и сельском хозяйстве, так

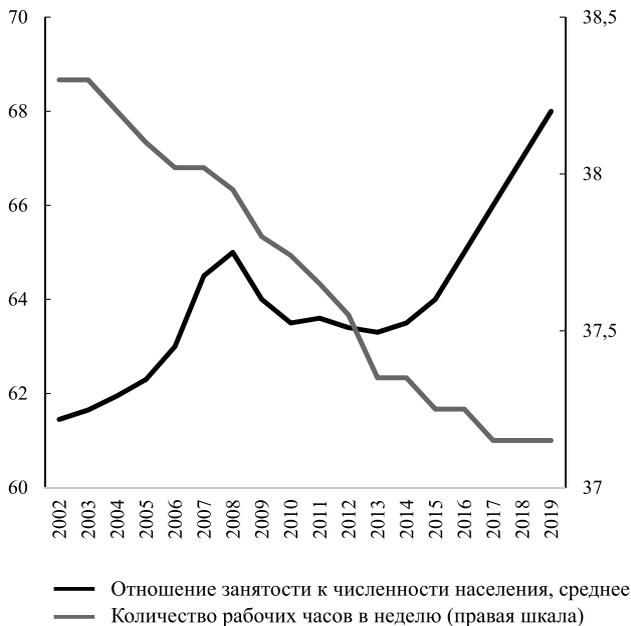


Рис. 51. Динамика доли занятых в общей численности населения и количества отработанных часов в неделю (2002–2019)

Источник: European Labor Markets and COVID-19 Pandemic: Fallout and the Path Ahead / A. Sakai [et al.] // International Monetary Fund : [сайт]. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/Departmental-Papers-Policy-Papers/Issues/2022/03/02/European-Labor-Markets-and-the-COVID-19-Pandemic-Fallout-and-the-Path-Ahead-512327>.

и созданием услуг с высокой добавленной стоимостью. За последние два десятилетия доля сектора услуг в общей численности занятых увеличилась в среднем по Европе почти на 10 процентных пунктов. Наиболее значимый вклад внесли торговля, гостиничный бизнес и государственные услуги. Также существенный импульс для развития получили услуги, связанные с рекрутингом персонала¹. В 2020 году в период пандемии COVID-19 уровень безработицы вырос практически во всех странах ЕС (за исключением Греции, Италии, Польши

¹ Примеры включают аутсорсинговые и (или) субподрядные компании, агентства по трудоустройству и агентства по найму временного персонала. Работники этих компаний учитываются как занятые в профессиональных и административных службах независимо от фактической деятельности, которую они выполняют.

и Франции). Однако в 2021 году произошло восстановление экономики европейских стран после довольно существенного спада, и это позитивно сказалось на занятости. Тенденция снижения безработицы после восстановления экономики продолжилась и в 2022 году, несмотря на явные признаки начала новой рецессии. В некоторых странах рост уровня безработицы происходил и в 2021 году, после чего вновь снижался в течение 2022 года.

На рис. 52 и 53 представлены данные о минимальном и среднем уровнях оплаты труда в странах ЕС, свидетельствующие о том, что, несмотря на довольно длительный период пребывания рассматриваемых стран «под одной крышей» Европейского союза, уровень заработной платы в них существенно варьируется. Как следует из рис. 52, в ряде стран (Бельгии, Германии, Нидерландах, Люксембурге) минимальная заработная плата близка к уровню 2 тыс. евро или даже (как, например, в Люксембурге) превышает его. При этом в Болгарии минимальная заработная плата ниже 500 евро, в Венгрии, Румынии, Словакии, Польше, Хорватии и Чехии — колеблется в диапазоне от 500 до 1 тыс. евро. Значительный разрыв наблюдается и в уровне средней заработной платы, где лидерами являются Австрия, Бельгия, Германия, Дания, Ирландия, Люксембург, Нидерланды, Финляндия, Франция и Швеция. Значительно ниже средняя заработная плата в странах Восточной Европы. Например, в Болгарии и Румынии она лишь немногим более 1 тыс. евро, в то время как в Бельгии и Ирландии превышает 5 тыс. евро. Таким образом, несмотря на провозглашаемую концепцию интеграции стран ЕС и перехода к единому рынку труда, разрыв в уровне оплаты труда до сих пор является значительным тормозом в достижении данной цели.

4.3. ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ ЕС

Демографические изменения оказывают сильное влияние на экономику. Демографическая составляющая затрагивает социальное обеспечение и здравоохранение. Также демографическое развитие релевантно в контексте динамики потребности в жилье и инфраструктуре в отдельных европейских странах. Вышеупомянутые тенденции оказывают косвенное влияние и на состояние государственного бюджета. Европейские страны характеризуются постоянным ростом ожидаемой продолжительности жизни (рис. 54). Поскольку люди живут дольше и состояние их здоровья улучшается, многие граждане

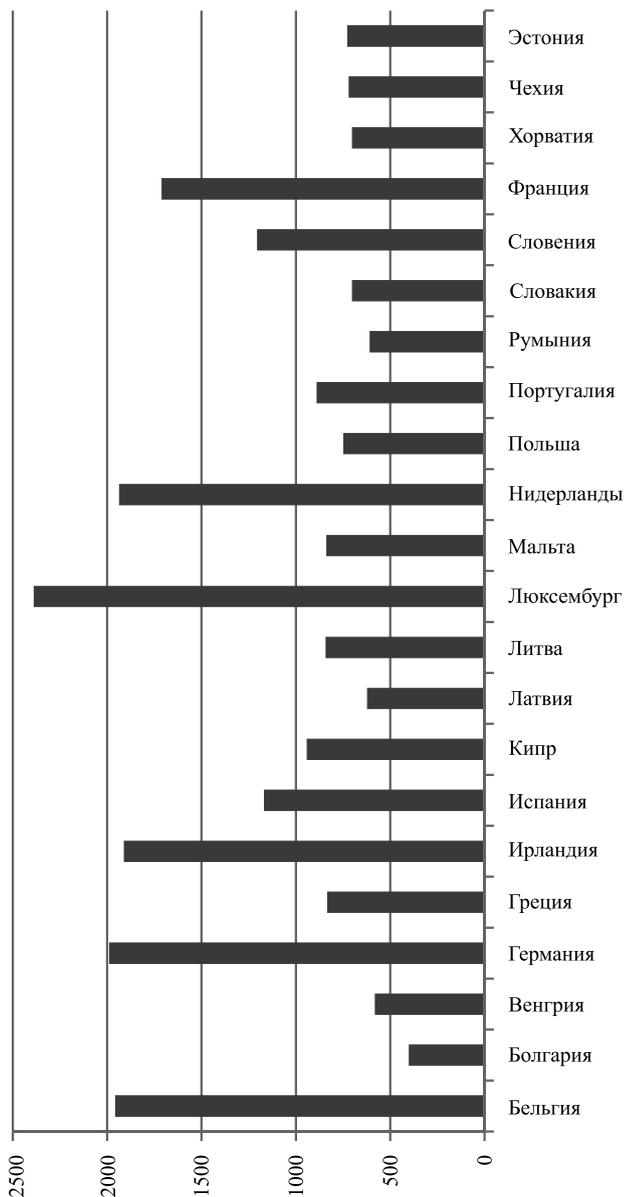


Рис. 52. Минимальная заработная плата в странах ЕС в 2023 году (евро)

Источник: Statutory minimum wages, 2023 // Eurofound : [сайт]. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/minimum-wages/statutory-minimum-wages-2023>.

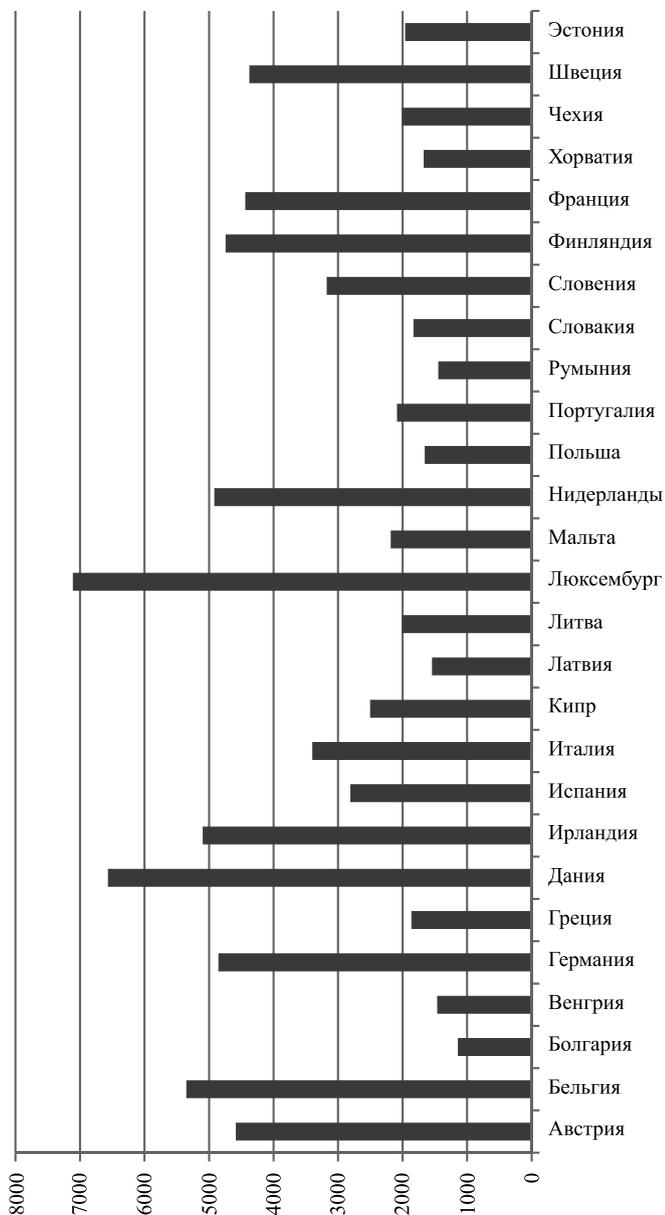


Рис. 53. Средняя заработная плата в странах ЕС в 2023 году (евро)

Источники: Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst von Vollzeitbeschäftigten in den Ländern der Europäischen Union (EU) // Statista : [сайт]. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/183571/umfrage/bruttomonatsverdienst-in-der-eu/>.

стран ЕС хотя бы работать дольше. В то же время сохраняется тенденция снижения рождаемости. Число прибывающих в Европу граждан (иммигрантов) регулярно превышает число эмигрантов. Однако в связи со старением европейского населения рабочая сила демонстрирует постоянную тенденцию к сокращению. Сокращение численности рабочей силы создает новые социальные проблемы. Нынешний уровень благосостояния населения ставится под угрозу. Количество лиц, нуждающихся в социальном обеспечении за счет государства, растет. Этот фактор обуславливает дополнительные государственные расходы и в перспективе ведет к росту государственного долга. Чтобы переломить негативный тренд, необходимо не только решать демографические проблемы, но и повышать производительность труда за счет дальнейшего внедрения достижений научно-технического прогресса.

Сам факт существенного роста средней продолжительности жизни, безусловно, является большим социальным достижением. Однако рынок труда и экономика европейских стран в целом должны адаптироваться к новым демографическим реалиям. В этом случае феномен активного старения будет и дальше выполнять позитивную социальную функцию.

Как следует из рис. 54, женщины живут дольше мужчин. И хотя женщины все больше представлены на рынке труда, их активность все же несопоставима с трудовой активностью мужчин. Демографические факторы по-разному проявляются на территории ЕС. Хотя европейское население в целом стареет, демографические изменения далеко неоднородны. Существуют значительные различия между государствами и внутри отдельных государств. В некоторых странах Восточной Европы отмечалось резкое сокращение населения. В разные годы многие граждане эмигрировали из этих стран, кроме того, внутри ЕС происходило активное перемещение населения из сельских районов в города в связи с тем, что в условиях рыночных преобразований многие активно искали возможности для образования и профессиональной переподготовки, а также для трудоустройства.

Хотя демографические тенденции обычно развиваются в течение более длительных периодов, внезапные события, такие как Брексит, пандемия COVID-19 или СВО на Украине, могут ускорить или нарушить сложившуюся динамику. В некоторых случаях такие сбои носят временный характер, тогда как в других ситуациях они могут иметь долгосрочные последствия для демографических изменений.

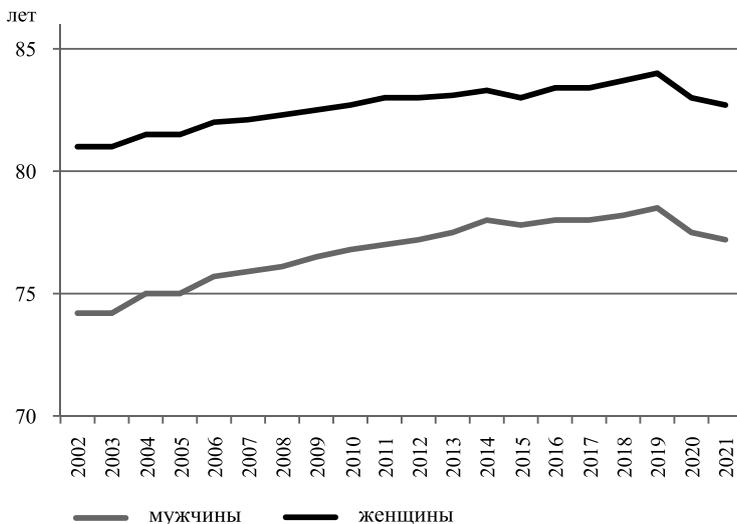


Рис. 54. Средняя продолжительность жизни в странах ЕС (2002–2021)

Источник: Commission Staff Working Document «Impact of demographic change — in the changing environment» // European Commission : [сайт]. URL: https://commission.europa.eu/system/files/2023-01/the_impact_of_demographic_change_in_a_changing_environment_2023.PDF.

Европейская демография характеризуется несколькими долгосрочными тенденциями. Ожидаемая продолжительность жизни неуклонно увеличивалась в течение нескольких десятилетий. Среднее число детей на одну женщину, которое снижалось с 1960-х до середины 1990-х годов, немного восстановилось в 2000-х годах и затем стабилизировалось. Хотя уровень рождаемости несколько восстановился в 2000-х годах и стабилизировался в следующем десятилетии, он вновь резко снизился во время пандемии (рис. 55). Здесь значительную роль сыграл фактор неопределенности, обусловленный неизвестностью дальнейшего протекания пандемии и характера ее воздействия на экономику. В дальнейшем ситуация несколько стабилизировалась.

В целом для Европы характерна высокая средняя продолжительность жизни. Однако пандемия несколько снизила ожидаемое значение данного показателя. Если в 2019 году ожидаемая продолжительность жизни составляла 81,3 года, то к 2021 году она составила

80,1 года, то есть произошло сокращение более чем на один год. Во многом это было обусловлено ростом смертности. Так, в 2020–2021 годах вследствие COVID-19 на территории ЕС умерло 1,2 млн человек. В разные периоды с марта 2020 года пик смертности переживали Италия, Испания, Бельгия, Люксембург, Нидерланды и Швеция. В странах Центральной и Восточной Европы наивысшие показатели смертности наблюдались осенью 2020-го и весной 2021 года¹.

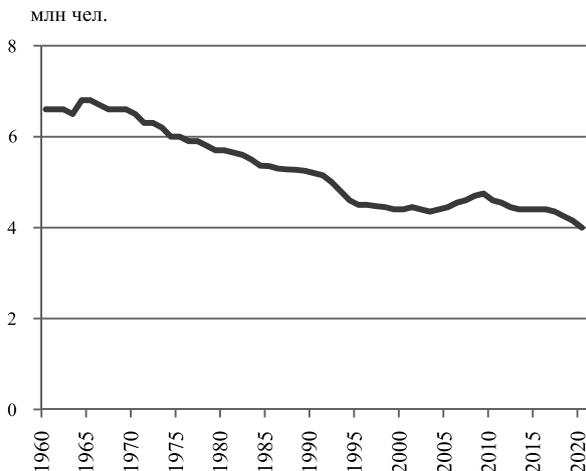


Рис. 55. Число родившихся в странах ЕС в течение года (1960–2020)

Источник: Commission Staff Working Dokument «Impact of demographic change — in the changing environment» // European Commission : [сайт]. URL: https://commission.europa.eu/system/files/2023-01/the_impact_of_demographic_change_in_a_changing_environment_2023.pdf.

Наиболее острый период пандемии закончился к началу 2022 года. После ее окончания ожидаемая продолжительность жизни в странах ЕС постепенно вновь начала увеличиваться. Уже к концу 2021 года данный показатель во многих странах приблизился к допандемийному уровню.

¹ Commission Staff Working Dokument «Impact of demographic change — in the changing environment» // European Commission : [сайт]. URL: https://commission.europa.eu/system/files/2023-01/the_impact_of_demographic_change_in_a_changing_environment_2023.PDF.

Исследования показывают, что рост смертности на территории ЕС может быть обусловлен резким повышением температуры в летние месяцы. В данном контексте замечена довольно устойчивая тенденция регулярного роста смертности в летний период начиная с 2018 года. Прежде всего повышение температуры приводит к смертности среди пожилых людей.

Несмотря на то что пандемия COVID-19 привела к временному снижению рождаемости, во второй половине 2021 года ее уровень в значительной мере восстановился. При этом комплекс событий (Брексит, пандемия, СВО на Украине) оказал существенное влияние на миграцию людей в ЕС. Некоторые из этих изменений могут носить временный характер, в то время как другие будут иметь долгосрочные последствия для населения как на национальном, так и на региональном уровне. В период пандемии COVID-19 миграционные потоки, затрагивающие страны ЕС, несколько сократились. Так, если в 2019 году в страны ЕС въехало около 2,7 млн человек, то в 2020-м число иммигрантов сократилось до 1,9 млн. Также сократилось количество людей, покинувших ЕС (с 1,2 млн в 2019 г. до 956 тыс. человек в 2020-м). Очевидно, здесь определенную роль сыграли карантинные ограничения, введенные на территории ЕС в период пандемии COVID-19.

Также в 2020 году уменьшилось количество выдаваемых видов на жительство лицам, являющимся гражданами стран, не входящих в ЕС. Однако с 2021 года их число вновь стало увеличиваться. В 2021 году в ЕС было выдано 2 952 300 видов на жительство иностранным гражданам. Их число увеличилось на 31 % (или + 693 700) по сравнению с 2020 годом, достигнув почти допандемийного уровня 2019 года (2 955 300). Особенно увеличилась выдача разрешений на трудоустройство, доля которых выросла с 39 % всех разрешений на проживание в 2020 году до 45 % в 2021-м. На территории ЕС проживало около 5 % иностранных граждан (23,7 млн человек). После того как Великобритания перестала быть членом ЕС, количество трудовых мигрантов, желающих вернуться на родину (особенно из стран Центральной и Восточной Европы), существенно возросло. Так, в 2020 году число европейских граждан, покинувших Великобританию, увеличилось почти на 50 % по сравнению с 2015 годом¹.

По результатам исследования, около 40 % всех перемещений мигрантов на территории ЕС было связано с возвращением трудовых

¹ Death toll exceeded 70,000 in Europe during the summer of 2003 / J. M. Robine [et al.] // *Comptes rendus biologiques*. 2008. Vol. 331, № 2. P. 171–178.

мигрантов на родину. Например, в 2020 году на территорию Болгарии вернулось в шесть раз больше трудовых мигрантов, по сравнению с числом людей, покинувших страну за аналогичный период.

Таким образом, такие события, как Брексит и пандемия COVID-19, привели к развороту миграционных потоков в обратном направлении. Возвращение трудовых мигрантов на родину традиционно играет значительную роль в экономике стран ЕС. Краткосрочная трудовая миграция обуславливает несколько полезных эффектов, так, на определенном этапе некоторые страны за счет притока мигрантов восполняют нехватку рабочей силы. В свою очередь, прибывшие мигранты могут иметь довольно высокий трудовой доход, а также получить дополнительное образование и профессиональные навыки, которые затем можно использовать после возвращения на родину и тем самым обеспечить выгоду для национальных экономик стран, гражданами которых они являются. Однако практика показывает, что трудовая миграция далеко не всегда обуславливает вышеупомянутые позитивные эффекты.

После начала СВО на Украине многие граждане этой страны бежали на территорию ЕС. На конец декабря 2022 года на территории ЕС было зарегистрировано около 4 млн украинских беженцев, среди которых преобладали женщины и дети. Некоторые беженцы затем вернулись на Украину, другая часть беженцев планируют возвращение в будущем. В то же время есть основания полагать, что некоторые украинские беженцы останутся на территории ЕС, что также окажет влияние на ситуацию на европейском рынке труда.

Стабильный прирост численности населения характерен для ЕС на протяжении более 50 лет. Так, в 1960 году на территории 27 стран, входящих сегодня в ЕС, проживало 354,5 млн человек. 1 января 2022 года число проживающих в вышеупомянутых странах составило 446,8 млн. Несмотря на демографические трудности, возникшие в период пандемии, предполагается, что рост населения ЕС продолжится, после чего оно начнет постепенно сокращаться. Сокращение населения в ЕС произойдет уже в ближайшие годы, но затронет не все страны. Например, в Дании, Ирландии, Люксембурге, Швеции, а также на Мальте и Кипре население с высокой долей вероятности продолжит расти. Сокращение населения в ближайшие годы произойдет в первую очередь в Болгарии, Греции, Хорватии, Латвии, Литве, Венгрии, Польше и Румынии.

В сельских районах проживают в основном люди более старшего возраста, по сравнению с городами и пригородами. В южных и вос-

точных странах ЕС зачастую сочетаются две тенденции: естественная убыль и отток населения из сельских районов. Сельские районы, особенно в южных и восточных странах ЕС, зачастую характеризуются отсталостью инфраструктуры. Речь идет о доступе к образовательным услугам, социальной поддержке (в частности, уход за престарелыми людьми) и т. д. Отсталость инфраструктуры снижает привлекательность сельских регионов для жизни. Значительная часть населения покидает сельскую местность, что приводит к определенному демографическому дисбалансу.

Некоторые регионы процветают в связи с притоком молодых и квалифицированных кадров. При этом наблюдается отставание других регионов. Тем самым меняется демографическая структура населения. В привлекательных для молодых людей регионах (преимущественно городского типа) растет спрос на жилье и различные инфраструктурные объекты. При этом ряд городов и поселков, в частности бывших промышленных центров, характеризуются такими негативными явлениями, как высокий уровень безработицы, бедность и социальная изоляция.

На протяжении десятилетий доля населения ЕС в общемировой численности демонстрирует устойчивую тенденцию к сокращению. Согласно последнему докладу ООН *World Population Prospects* доля населения, проживающего в 27 странах, которые в настоящее время входят в состав ЕС, снизилась с 12 % в 1960 году до 6 % в 2022-м и, как ожидается, упадет до 4 % к 2070-му. И наоборот, произошло заметное увеличение доли населения Африки в мировом населении, которая выросла с 9 % в 1960 году до 17 % на сегодняшний день и продолжит расти до прогнозируемых 38 % к 2100-му. Доля Азии в мировом населении очень велика (превышает 50 %). Предполагается, что к 2100 году этот показатель уменьшится до 45 %. Не ожидается существенных изменений численности мирового населения таких регионов, как Океания, Северная и Латинская Америка и Карибский бассейн¹.

Также для Европы характерна устойчивая тенденция старения населения. На 1 января 2021 года доля людей в возрасте 65 лет и старше составила 20,8 % в населении ЕС, что на 0,2 % выше, чем в 2020 году, и на 0,6 % выше, чем в 2019-м. При этом в 2011 году данный показатель составлял 17,8 %. В настоящее время (по данным на 2021 г.) на каждого европейца старше 65 лет приходится более трех жителей

¹ The Demographic Landscape of EU Territories / J. P. Aurambout [et al.] // Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2021. DOI:10.2760/49621, JRC123046.

ЕС трудоспособного возраста. Однако к 2050 году число лиц старше 65 лет достигнет 30 % и на одного пожилого человека будет приходиться менее двух лиц трудоспособного возраста.

Однако наблюдается регулярное снижение доли молодежи в общей численности населения стран ЕС. Доля лиц в возрастном диапазоне 15–29 лет снизилась с 18,1 % в 2011 году до 16,6 % в 2019-м и 16,3 % в 2021-м. Ожидается, что тенденция к сокращению доли молодежи сохранится и станет еще более отчетливой в сельских регионах¹.

Старение населения усугубляет проблемы финансовой устойчивости. Пожилое население имеет более высокие потребности в медицинской помощи и долгосрочном уходе, и для их обеспечения потребуются дополнительные инвестиции в соответствующую инфраструктуру. Таким образом, возникают дополнительные трудности при поддержании пенсий на сравнительно высоком уровне. Это особенно актуально для женщин, которые из-за большей продолжительности жизни часто нуждаются в более длительном уходе, а их пенсии (по состоянию на 2021 г.) были в среднем на 26,9 % ниже, чем у мужчин².

Невозможность заменить специалистов среднего возраста создает острую проблему дефицита рабочей силы. В результате снижаются темпы экономического роста. Для решения обозначенной проблемы следует более активно проводить социальную политику, причем в разнообразных формах. Необходимо всячески содействовать увеличению продолжительности трудовой деятельности и создавать предпосылки для продуктивного взаимодействия работников различных поколений с целью передачи опыта от старшего поколения к младшему. В последние годы количество занятых в возрасте от 55 до 64 лет значительно возросло: с 45 % в 2011 году до 65 % в 2021-м. Однако значение данного показателя в странах ЕС сильно варьирует. В ряде стран еще сохраняется значительный потенциал для более активного вовлечения лиц старшего возраста в трудовую деятельность.

Увеличение доли пожилых людей в общей численности населения может сыграть позитивную роль в экономике ЕС. Обычно пожилые люди, в отличие от молодых, не стремятся переезжать в крупные

¹ Comission Staff Working Dokument «Impact of demographic change — in the changing environment» // European Commission : [сайт]. URL: https://commission.europa.eu/system/files/2023-01/the_impact_of_demographic_change_in_a_changing_environment_2023.pdf.

² Ibid.

промышленные центры для получения образования и последующего трудоустройства. Во многих случаях активные пенсионеры переезжают в туристические регионы, в частности для таких людей привлекательны туристические города (например, на юге Испании), где отчетливо прослеживается феномен «серебряной экономики». Активные пожилые люди могут так или иначе способствовать экономическому развитию подобных туристических регионов. Их приезд также выгоден и для частного бизнеса, который занят решением задач в сфере социальной вовлеченности стареющей части населения.

В Европе продолжает увеличиваться число домохозяйств, но при этом несколько сокращаются их размеры. Так, еще в 2009 году в среднем европейском домохозяйстве проживало 2,4 человека, в 2021 году данный показатель снизился до 2,2 человека. Таким образом, количество людей, проживающих под одной крышей, в Европе неуклонно сокращается. Для более трети европейских домохозяйств характерно наличие только одного взрослого человека. Также быстро растет число «одиночных домохозяйств» (включающих лицо старше 18 лет, не имеющее детей), так, с 2019 по 2021 год количество таких домохозяйств увеличилось с 67,5 млн до 70,4 млн, то есть на 4,3 %. Также растет число одиночных домохозяйств, состоящих из лиц старше 65 лет. В 2019 году число таких домохозяйств составляло 27,1 млн, к 2021 году их количество увеличилось до 28,5 млн (выросло на 5,3 %). Таким образом, по мере старения европейского населения неуклонно увеличивается количество одиноких людей. При этом одиноких женщин значительно больше, чем одиноких мужчин. Напротив, количество домохозяйств, включающих семейную пару, регулярно уменьшается. В 2019 году их число составляло 80,1 млн, в 2021-м — уже 78,7 млн.

Демографический состав рынка труда в странах ЕС в последние годы остается относительно стабильным. По состоянию на 2021 год в странах ЕС работали 78,5 % мужчин и 67,7 % женщин, то есть гендерный разрыв составлял около 11 %. При этом по-прежнему сохраняется высокий уровень безработицы среди лиц от 15 до 29 лет (около 13 %). Также существенной проблемой для трудоустройства является инвалидность. Так, среди лиц, имеющих инвалидность, работают 50,6 %, а без инвалидности — 73,1 %. Тем самым разрыв между долями работающих при отсутствии инвалидности и при ее наличии составляет более 20 %. Среди лиц в возрасте от 16 до 24 лет и имеющих инвалидность 56 % не учатся и не работают. В среднем подобный показатель по Европейскому союзу составляет 11 %.

Влияние пандемии COVID-19 оказалось лишь временным. В период пандемии уровень занятости снизился на 1 % в 2020 году по сравнению с 2019-м. Однако уже в 2021 году уровень занятости восстановился и превысил допандемийный. При этом количество трудоспособных жителей ЕС устойчиво сокращается. Так, за период с 2012 по 2021 год число лиц трудоспособного возраста сократилось с 269 млн до 264 млн. Данная тенденция особенно отчетливо проявляется в некоторых странах ЕС (таких как Латвия, Болгария и Румыния), где низкая рождаемость сочетается с регулярными миграционными оттоками населения.

В последние годы все большее распространение получает занятость на дому. В 2019 году такая форма занятости была характерна для каждого седьмого работника. В 2020 году на дому работали уже 20 % занятых, в 2021-м — почти 25 %¹. Рост числа работающих на дому на определенном этапе был обусловлен пандемией. Однако и после окончания пандемии COVID-19 данная форма занятости стала все более распространенной. Эта тенденция важна в контексте более активного участия инвалидов в трудовой деятельности, а также принятия наемными работниками решений по выбору места жительства.

Развитие цифровых технологий существенно повышает шансы на трудоустройство в дистанционном режиме. В дистанционной занятости особо заинтересованы лица с проблемами со здоровьем или обремененные необходимостью ухаживать за престарелыми родственниками. Подобная трансформация означает, что широкополосный доступ в Интернет должен получить максимально широкое распространение по всей территории ЕС. Важными факторами здесь выступает повышение цифровой грамотности широких слоев населения и максимальное упрощение доступа к использованию цифровых технологий. Также развитие некоторых услуг (в частности, в области здравоохранения), предоставляемых в дистанционной форме, должно способствовать повышению качества жизни людей, проживающих в сельской местности и некоторых отдаленных районах.

На протяжении многих десятилетий миграция населения на территории ЕС осуществлялась преимущественно в форме урбанизации, то есть люди в основном переезжали из сельской местности в города. Однако в последние годы стала активно развиваться противоположная тенденция, известная как контрурбанизация. Часть населения

¹ Comission Staff Working Dokument «Impact of demographic change — in the changing environment».

предпочитает проживать в сельской местности при наличии там высокоразвитых транспортной и социальной инфраструктуры. Вероятно, тенденция к контрурбанизации еще больше усилилась в период пандемии COVID-19, так как дистанционные формы занятости получили широчайшее распространение и довольно многие увидели определенные преимущества проживания в сельской местности. Усиление тенденции контрурбанизации особенно характерно для Австрии, Италии и Испании. Вопрос о сохранении данной тенденции в будущем до сих пор остается открытым. В случае, если население и дальше будет переезжать из городов в сельские районы, это может существенно повлиять на уровень цен на жилье, развитие транспортной инфраструктуры и направленность транспортных потоков, а также на качество жизни в сельской местности.

Также заслуживает внимания количество людей на территории ЕС, которые подвергаются риску бедности или социальной изоляции. Ожидалось, что в период пандемии COVID-19 доля таких людей может существенно возрасти. Однако благодаря принятым мерам число таких людей в 2020 и 2021 годах оставалось стабильным. Так, в 2020 году риск бедности или социальной изоляции распространялся на 94,7 млн человек, или 21,6 % населения ЕС. В 2021 году данный показатель вырос до 95,4 млн человек, или 21,7 % населения ЕС.

Брексит, пандемия COVID-19 и СВО на Украине на определенном этапе оказали влияние на демографическую ситуацию на территории ЕС. В то же время уже в 2021 году демографическая ситуация начала стабилизироваться. В частности, во многих европейских государствах показатели ожидаемой продолжительности жизни и уровень рождаемости вернулись к показателям 2019 года.

В целом следует признать, что демографические диспропорции приводят к усугублению социальных различий отдельных европейских регионов. В некоторых сельских регионах болезненно ощущается отток трудоспособного населения, и они отстают в своем развитии от более «продвинутых». Более того, существует риск, что подобный дисбаланс невозможно будет ликвидировать на протяжении многих лет. Коммюнике по использованию талантов в регионах Европы, принятое Европейской комиссией, устанавливает причины и последствия этих региональных различий. В коммюнике перечислены основные мероприятия, направленные на удержание квалифицированной рабочей силы в сельской местности. Основная цель состоит в том, чтобы остановить спад в отдельных регионах, обусловленный оттоком молодой и квалифицированной рабочей силы, и придать их развитию

больше динамизма. При этом речь идет как о повышении привлекательности жизни в сельских и отдаленных регионах, так и об усилении их связей с крупными городами. Мероприятия также направлены на улучшение качества деловой среды, связанное с новыми возможностями для трудоустройства, организации бизнеса, а также получения качественного образования.

Обозначенные демографические проблемы могут в будущем обостриться. В частности, глобальное потепление, которое постепенно происходит, может способствовать развитию хронических заболеваний и росту смертности. Проблема старения европейского населения (в случае, если она не будет полностью решена) приведет к значительному росту потребности в услугах по уходу за больными и престарелыми людьми. Этот фактор, в частности, ставит под угрозу долгосрочную финансовую устойчивость европейских государств «всеобщего благосостояния». Чтобы помочь государствам — членам ЕС в решении обозначенных проблем, Европейская комиссия приняла документ, известный как Европейская стратегия по развитию социального ухода. В декабре 2022 года Европейским союзом была принята Рекомендация по обеспечению доступного высококачественного долгосрочного ухода.

В то же время старение населения нельзя воспринимать исключительно как негативную тенденцию. Увеличение продолжительности жизни обуславливает новые варианты личного и профессионального развития. В некоторых отраслях и регионах появляются новые возможности для развития бизнеса в рамках «серебряной экономики». Что касается тенденции сокращения численности рабочей силы, то в перспективе это может способствовать мобилизации населения с точки зрения усиленного его привлечения на рынок труда, в том числе инвалидов, а также лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Для этих целей Европейская комиссия приняла ряд важных документов: Пакет поддержки занятости молодежи, Рекомендация Комиссии по эффективной активной поддержке занятости, Рекомендация по обеспечению справедливого перехода к климатической нейтральности и Пакет трудоустройства для инвалидов. Все эти документы так или иначе направлены на совершенствование использования трудового потенциала европейцев. Предложение Европейской комиссии сделать 2023-й Годом навыков также свидетельствует о стремлении внести определенный вклад в достижение эффективности инвестиций в переквалификацию и повышение квалификации персонала. Тем самым создаются предпосылки для привлечения кадров по дефицитным профессиям.

4.4. ВОЗДЕЙСТВИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА РЫНОК ТРУДА ЕС

Проблема воздействия цифровых технологий на рынок труда и условия занятости представляет собой одну из популярнейших тем в современной социально-экономической литературе. Не являясь исключением и страны Евросоюза. В настоящей работе проведен краткий обзор эмпирических исследований, в которых поднимаются следующие вопросы:

- как технологические изменения влияют на количество рабочих мест;
- как цифровизация воздействует на гендерное неравенство на рынке труда;
- как использование цифровых технологий, в том числе искусственного интеллекта, влияет на качество работы;
- каковы риски, связанные с использованием ИИ в качестве инструмента управления?¹

В Еврофонде различаются: а) автоматизация трудовой деятельности, то есть замена человеческого труда машинным; б) цифровизация процессов, то есть преобразование информации из физического формата в цифровой путем использования таких технологий, как искусственный интеллект, облачные технологии и большие данные; в) корпоративная цифровых платформ².

Широкий спектр быстроразвивающихся цифровых технологий обуславливает непредсказуемость последствий их использования. Особенно это касается искусственного интеллекта (ИИ). Сегодня не существует единого определения ИИ, что делает затруднительным проведение исследований. В некоторых работах ИИ понимается как *первичная* технология, позволяющая автоматизировать все более сложные задачи. Также искусственный интеллект рассматривается как технология общего назначения, которая представляет собой прогрессивный вариант автоматизации процессов. ИИ следует внедрять в практику бизнеса, используя аппаратные средства или программные приложения. В частности, это можно делать с целью распознавания речи, текста или изображения. В современных реалиях ИИ представляет собой отдельный вид машинного обучения. Речь идет о способности системы ИИ автоматически совершенствоваться на основе

¹ Konle-Seidl R., Danesi S. Digitalisation and changes in the world of work // European Parliament : [сайт]. URL: chrome-extension://efaidnbmninnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/733986/IPOL_STU%282022%29733986_EN.pdf.

² Ibid.

предшествующего опыта и с помощью разработанных алгоритмов. Подобные свойства ИИ можно применять, например, для прогнозной аналитики или анализа поведения людей¹.

В исследованиях, которые проводит Европейский союз с целью разработки Индекса цифровой экономики и общества (DESI) (данный индекс показывает степень развития информационных и коммуникационных технологий и электронной коммерции на предприятиях), рассматриваются следующие виды технологий: электронный обмен информацией, социальные медиа, большие данные, услуги облачных вычислений, искусственный интеллект, информационные и коммуникационные технологии для экологической устойчивости.

В исследовании, проведенном Европейским агентством по безопасности и гигиене труда (EU-OSHA), анализ сфокусирован на использовании следующих технологий: передовая робототехника и искусственный интеллект, управление работниками с помощью ИИ, работа с цифровыми платформами, «умные цифровые системы», удаленная работа.

Индекс DESI используется Европейской комиссией с 2014 года. Значение индекса рассчитывается на основе 33 показателей, определяемым в четырех сферах: человеческий капитал (цифровые навыки), связь, интеграция цифровых технологий в бизнесе, а также электронная коммерция и цифровые государственные услуги. Соответствующие параметры содержатся в документе под названием «Цифровой компас — 2030», который служит своеобразным ориентиром для определения направления цифровой трансформации в странах ЕС к 2030 году.

Кратко рассмотрим ситуацию в отдельных областях. Область «Интеграция цифровых технологий в бизнесе» состоит из трех подпараметров: интенсивность цифровых технологий, освоение выбранных технологий предприятиями и электронная коммерция. Данные свидетельствуют об определенном прогрессе в области оцифровки бизнеса. В то же время передовые технологии использовались сравнительно незначительным количеством предприятий (так, 14 % предприятий и стран ЕС применяли большие данные, 25 % — ИИ и 26 % — облачные вычисления). Также можно говорить о значительном разрыве в использовании передовых технологий структурами крупного бизнеса и малыми предприятиями. В частности, лишь 17 % малых и средних предприятий используют облачные сервисы и только 12 %

¹ The digital transformation of SMEs // OECD : [сайт]. 2021. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/the-digital-transformation-of-smes_bdb9256a-en.

применяют аналитику больших данных (по состоянию на 2021 г.). Для крупного бизнеса доля компаний, использующих широкий набор передовых информационных технологий, составляла около 40 % в 2021 году.

Нельзя не отметить и существенный разрыв между отдельными странами ЕС в развитии цифровых технологий. Так, технология искусственного интеллекта применялась 25 % предприятий в Дании и только 1 % предприятий в Румынии. Также существуют и отраслевые различия. Например, в транспортно-складском секторе ИИ в 2021 году использовали только 5 % компаний, в то время как в информационно-коммуникационной сфере значение этого показателя достигло 25 %. В 2019 году лишь 17,5 % малых и средних предприятий использовали онлайн-продажи, в то время как для крупных предприятий значение данного показателя составило 39 %. Менее распространено использование Интернета вещей, 3D-печати, а также промышленных и сервисных роботов.

Очевидно, что обучение работников, в том числе цифровым навыкам, имеет решающее значение для того, чтобы идти в ногу со временем. Данных, позволяющих провести различие между обучением цифровым навыкам в малом и среднем предпринимательстве (МСП) и крупных компаниях, нет. В целом существует значительный цифровой разрыв между МСП и крупными компаниями. Обеспечение цифровизации МСП стало главным политическим приоритетом в странах ЕС и ОЭСР¹.

Оценка цифровых навыков в сфере человеческого капитала проводится с учетом навыков как специалистов, так и широких слоев населения. Важным инструментом оценки является проект «Женщины в цифровой экономике» (WiD), отражающий интенсивность участия женщин в цифровом рынке труда. Результаты оценки свидетельствуют о значительном гендерном разрыве в области цифровых навыков. Так, среди специалистов в области информационно-компьютерных технологий женщины составляют чуть менее 20 %, среди выпускников технических, математических, инженерных и естественных специальностей их число не превышает одной трети. Ситуация принципиально не меняется на протяжении уже нескольких лет.

В период пандемии COVID-19 значительная часть деятельности выполнялась в онлайн-режиме. В новых условиях произошло масштабное тестирование существующих цифровых платформ. Началось

¹ The digital transformation of SMEs.

массовое внедрение цифровых бизнес-моделей в различных отраслях. Государственные услуги также начали значительно активнее оказываться именно в цифровом формате¹.

Об ускорении темпов внедрения цифровых технологий в практику деятельности европейских компаний свидетельствуют и результаты различных эмпирических исследований (опросов). В данном контексте можно выделить исследования Беллманна с соавторами, где были представлены результаты опросов руководителей крупных немецких компаний². Представители крупного бизнеса отвечали на вопросы об инвестициях в развитие удаленных форм занятости и влиянии пандемии на экономическое положение компаний. Также в исследовании затронут вопрос о дальнейшем обучении сотрудников, которое позволило бы активнее использовать возможности цифровых технологий. Результаты исследования позволяют заключить, что около 50 % немецких компаний осуществляли инвестиции в цифровые технологии с момента начала пандемии. Около 30 % немецких компаний рассматривают пандемию как фактор, ускоривший развитие цифровых технологий. Авторы исследования показывают, что в развитие цифровых технологий наиболее активно инвестировали именно крупные компании, речь идет прежде всего об инвестициях в аппаратное, а также в коммуникативное программное обеспечение. Инвестиции в цифровые технологии во многих случаях сопровождались развитием обучающих программ.

Также представляет определенный интерес опрос, который был проведен Федерацией британской промышленности в июне 2020-го и июле 2021 года. Этот опрос свидетельствует о широком применении цифровых технологий в эпоху пандемии. Речь идет о технологиях онлайн-маркетинга, облачных технологиях, анализе данных и технологиях кибербезопасности. Зачастую цифровые технологии внедрялись в сочетании друг с другом.

Небольшие фирмы и те, которые были менее подвержены цифровизации до пандемии, информируют о различных последствиях внедрения технологий для компаний и их работников. Небольшие фирмы также реже сообщали о повышении устойчивости и производительности труда в результате внедрения новых технологий. Эти результа-

¹ COVID-19 and digitalization: The great acceleration / J. Amankwah-Amoah, Z. Khan, G. Wood, G. Knight // Journal of Business Research. 2021. № 136. P. 602–611. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34538980/>.

² The impact of the COVID-19 pandemic: Evidence from a new establishment survey / L. Bellmann [et al.] // IAB-Forum. 2021. 26 Febr. URL: <https://www.iab-forum.de/the-impact-of-the-covid-19-pandemic-evidence-from-a-new-establishment-survey>.

ты показывают, что в будущем разрыв между более и менее оцифрованными фирмами может увеличиться.

Развитие цифровизации и автоматизации даже в компаниях с низкой заработной платой может быть вызвано необходимостью решить неотложную задачу дефицита рабочей силы. До начала пандемии процессы автоматизации не были широко распространены в розничной торговле и логистике. В основном это было вызвано высокими пороговыми затратами. Однако в настоящее время в этих отраслях очевидна нехватка персонала. Поэтому существует значительный стимул для более широкого внедрения погрузки багажа с помощью роботов, активного использования автоматического паспортного контроля с помощью систем распознавания лиц, а также активного применения кассиров-роботов. Также предполагается более широкое распространение автоматизированных центров доставки¹.

В разгар пандемии в странах ЕС около 40–50 % занятых работали удаленно². Особенно активно удаленная работа использовалась во время первых карантинных мер весной 2020 года, а затем количество занятых в удаленном режиме сократилось и уже не вернулось к прежнему уровню. Исследования показывают, что доля занятых, работающих в удаленном формате, в странах ЕС остается стабильной и составляет около 18 %³.

Несмотря на ускорение темпов реализации процессов автоматизации, исследования показывают, что только около 37 % сотрудников в странах ЕС могут работать удаленно, что оказывает большое влияние на работников и обуславливает их неравенство⁴. Работники изначально различаются по своему потенциалу использования цифровых технологий. Тем самым развитие удаленных форм занятости может привести к дальнейшему увеличению цифрового разрыва⁵.

Опрос работников и руководителей в первой половине 2021 года был направлен на исследование характера воздействия удаленной

¹ Diese Jobs können demnächst Roboter übernehmen // Handelsblatt : [сайт]. 2022. 1 July. URL: <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/management/strategien-gegen-personalmangel-pizza-backen-und-gepaeck-verladen-diese-jobs-koennen-demnaechst-rechner-und-roboteruebernehmen/28462694.html>.

² Davis M. A., Ghent A. C., Gregory J. M. The Work-at-Home Technology Boon // CPER/ Vox EU. 2021. 18 Apr. URL: <https://cepr.org/voxeu/columns/work-home-technology-boon>.

³ Living and working in Europe 2021, Publications Office of the European Union // Eurofound : [сайт]. 2022. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22029en.pdf.

⁴ COVID-19 and digitalization: The great acceleration.

⁵ Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? // Eurofound : [сайт]. 2020. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20020.pdf>.

работы на производительность труда работников и их благополучие. Результаты опроса показали, что около 60 % менеджеров позитивно оценивают динамику производительности труда работающих в удаленном режиме. Также отмечается все большая ценность экономии времени на дорогу от места жительства в офис. Около 85 % сотрудников отмечают, что в домашних условиях они могут лучше работать над задачами, требующими предельной концентрации. При этом более 80 % работников считают отсутствие социального взаимодействия и слияние личной и профессиональной жизни основными недостатками удаленной работы¹.

Исследователи отмечают важную роль политики государства в оценке воздействия удаленной работы на производительность труда работников и их благополучие. Они отмечают в основном позитивный характер подобного воздействия. Однако другие исследователи приходят к иным результатам и отмечают существенные недостатки удаленной работы. Речь идет об ограничении социальных контактов между коллегами и руководством, низких возможностях карьерного роста, трудностях организации контроля за работой, а также о проблемах обеспечения безопасности труда².

В европейских странах есть эмпирические данные, свидетельствующие о том, что удаленные работники в период пандемии COVID-19 работали больше часов, чем предусмотрено трудовым кодексом³. Возможность отключаться от деятельности и работать предусмотренное законом количество рабочих часов способствует благополучию сотрудников и росту их производительности, а также успеху компаний, в которых они работают. В странах ЕС практическое признание этого права на отключение в конце рабочего дня является предметом дискуссий. Некоторые исследователи приходят к выводу, что наличия права на отключение в национальном законодательстве может быть недостаточно для предотвращения распространения постоянного присутствия на работе⁴. Факты свидетельствуют, что даже в странах, где это право четко прописано законодательно, политика многих компаний фактически не учитывает данный момент.

¹ Will it stay or will it go? Analysing developments in telework during COVID-19 using online job postings data / P. Adrjan [et al.] // OECD. 2021. Productivity Working Papers № 30. URL: <https://doi.org/10.1787/aed3816e-en>.

² Working conditions in telework during the pandemic and future challenges // Eurofound : [сайт]. 2022. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef22032.pdf>.

³ Ibid.

⁴ Do we really have the right to disconnect? // Eurofound : [сайт]. 2022. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/do-we-really-have-the-right-to-disconnect>.

Пандемия ускорила расширение всех видов работы на платформах. Беспрецедентный спрос на доставку товаров на дом с начала 2020 года способствовал дальнейшему расширению платформ доставки еды, и даже услуги такси вернулись на прежний уровень после ослабления ограничений. На онлайн-рынках труда за первоначальным падением спроса последовало стабильное восстановление. Кроме того, переход на удаленную работу во время пандемии, возможно, побудил компании пересмотреть свои методы работы, что привело к большему аутсорсингу онлайн-платформ для трудоустройства. Совокупный эффект распространения мобильных устройств, децентрализованных информационных сетей и аналитики больших данных способствовал появлению цифровых платформ, которые опосредуют предоставление работы¹. При этом систематических данных о последствиях кризиса COVID-19 по-прежнему мало². Следовательно, модель «удаленная работа на платформе» может быть использована в более широких сегментах традиционной экономики в ближайшем будущем³.

Исследования показали, что работники на платформах имеют различный опыт, некоторые из них — как правило, те, кто использует платформу как дополнительный источник дохода, — получают выгоду от автономии и гибкости. В то же время работа на платформе связана с тяжелыми условиями труда, рисками для здоровья и безопасности и недостаточным уровнем доходов для тех, кто полагается на нее как на источник средств к существованию. На платформенных работников обычно не распространяются стандарты по охране труда, и они зачастую подвергаются эксплуатации со стороны своих работодателей.

Дискуссии по поводу растущего цифрового прекариата среди прочего касаются обвинения в псевдосамозанятости, контроля над работниками с помощью алгоритмов и делокализации работы, поскольку цифровые платформы обеспечивают новую форму глобального разделения труда. Однако О. Касси и другие авторы⁴ указывают,

¹ *Konle-Seidl R., Danesi S.* Op. cit.

² Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work / E. Barcevičius, V. Gineikytė-Kanclerė, L. Klimavičiūtė, M. Ramos // Final Report. 2021. 22 Oct. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&furtherPubs=yes&langId=en&pubId=8428>. P. 46.

³ The AI Regulation: entering an AI regulatory winter. Why an ad hoc directive on AI in employment is required? // European Trade Union Institute (ETUI) : [сайт]. 2022. URL: <https://www.etui.org/publications/airegulation-entering-ai-regulatory-winter>. P. 5.

⁴ *Kässi O., Lehdonvirta V., Stephany F.* How many online workers are there in the world? A datadriven assessment // Open Research Europe : [сайт]. 2021. URL: <https://open-research-europe.ec.europa.eu/articles/1-53>.

что в этих дискуссиях нельзя опереться на достоверные данные. Поскольку большая часть этой деятельности осуществляется вне поля зрения национальных статистических агентств, у политиков и исследователей ограничены возможности для оценки масштабов и воздействия цифровых рынков труда на отдельных работников и рынок труда в целом¹.

Чтобы восполнить пробел в репрезентативных сравнительных данных о масштабах работы на платформе и характеристиках работников, которые в ней участвуют, новые опросы и комбинации различных источников данных позволили получить более надежные оценки количества онлайн-работников. Касси с соавторами предполагают, что в мире 163 млн работников зарегистрированы на онлайн-платформах труда, 8,6 % из них когда-либо работали через платформу². Эти цифры подтверждают, что онлайн-занятость растет довольно быстро, но лишь незначительное меньшинство завершило проекты. Это говорит о том, что работа на цифровой платформе является способом заработать на жизнь только для незначительного меньшинства зарегистрированных работников³. Цифры, однако, не включают работу на месте, опосредованную платформой, то есть местную гиг-экономику, связанную с заказом такси и услугами доставки.

Европейский институт профсоюзов (ETUI) провел в 2018 году «Обзор работы в Интернете и на платформах» (Internet and Platform Work Survey, IPWS), чтобы определить, в какой степени Интернет, в частности онлайн-платформы, веб-сайты или мобильные приложения, используется в качестве инструмента для получения дохода. Второй опрос показал различие между работой в Интернете и на платформе: первая охватывает более широкую концепцию труда, опосредованного цифровыми технологиями; вторая измеряется ограниченно, основываясь как на описательном определении типа работы, так и на названиях платформ, предоставленных респондентами. Опрос также предоставляет данные о распространенности и профиле работы с платформами в Европе. В отличие от исследования, подготовленного для Европейской комиссии, в исследовании ETUI основания для выборки обеспечивают равную вероятность отбора для различных групп населения в целом и определяют их характеристики таким образом, чтобы выводы можно было распространить на все население трудоспособного возраста.

¹ Konle-Seidl R., Danesi S. Op. cit.

² Kässi O., Lehdonvirta V., Stephany F. Op. cit.

³ Konle-Seidl R., Danesi S. Op. cit.

По оценкам ETUI, 17 % населения трудоспособного возраста в 2022 году работали в Интернете, 4,3 % — на платформах, 1,1 % населения трудоспособного возраста в Европе можно отнести к работникам «главной платформы», то есть они работают 20 или более часов в неделю или получают более 50 % своего дохода через платформы. Основываясь на этих результатах, авторы подсчитали, что в 2021 году в ЕС-27 насчитывалось около 47,5 млн интернет-работников, 12 млн работников платформ и 3 млн работников, для которых занятость через платформу является основным источником дохода. Этот опрос также показал, что работники платформ в целом сравнительно молоды, но они несводимы только к студентам. Они лучше образованы, чем те, кто никогда не работал в Интернете, это особенно касается высококвалифицированных специалистов, выполняющих творческую внештатную работу. Результаты опроса показывают, что в целом существуют большие различия в профессиональных и отраслевых профилях всех видов работы в Интернете и на платформах. Доход от работы в Интернете и на платформах очень низок, и для подавляющего большинства работников этот вид работы обеспечивает небольшую долю их общего дохода. Только около 5–10 % работников в Интернете и на платформах зарабатывают значительные суммы, особенно за счет аренды жилья, удаленной внештатной работы и работы на транспорте¹.

Серьезную озабоченность по поводу внедрения передовых цифровых технологий вызывает тот факт, что это может приводить к увеличению цифрового разрыва. Концепция цифрового разрыва является неоднозначной. Пол, доход, уровень образования и инвалидность можно назвать главными компонентами, влияющими на цифровое неравенство. Основная проблема, связанная с цифровым разрывом, заключается в том, что он увеличивает социальное неравенство и уязвимые группы становятся еще более маргинализированными.

Существует общее мнение, что пандемия привела к увеличению цифрового разрыва. Однако более пристальный взгляд позволяет составить более детальную картину. Исследования Европейской комиссии указывают на то, что цифровой разрыв в Европе значительно сократился до начала кризиса, а имеющиеся данные за 2020 год показывают, что такие показатели, как количество специалистов в области ИКТ и количество женщин-специалистов в цифровой сфере, по крайней мере, не уменьшились. Другие показатели, такие как

¹ The AI Regulation: entering an AI regulatory winter... ; *Konle-Seidl R., Danesi S.* Op. cit.

отсутствие доступа к Интернету и цифровым услугам или недостаток цифровых навыков, также не изменились. Однако имели место негативные последствия, в частности в результате использования Интернета и цифровых услуг¹. Дело не в том, что стало больше людей без доступа к Интернету, а в том, что увеличился разрыв между теми, кто эффективно и продуктивно использовал его в повседневной жизни (обучение, удаленная работа, онлайн-банкинг, электронные покупки и т. д.), и теми, кто этого не делал. Людей, не обладающих навыками работы с компьютером, стало меньше, но те, у кого их не было раньше, не получили эквивалентной выгоды от своего доступа к Интернету².

На уровне ЕС особое внимание уделяется цифровому гендерному разрыву. Европейская комиссия оценивает эффективность государственных органов в области использования Интернета, навыков пользователей Интернета и специалистов на основе 12 показателей. Исследования показывают, что хотя количество женщин-специалистов в области ИКТ не сократилось, сохраняется значительный гендерный разрыв в цифровых навыках специалистов, хотя разрыв в навыках пользователей Интернета сокращается. В то время как только 19 % специалистов в области ИКТ и около одной трети выпускников факультетов естественных наук, технологий, инженерии и математики составляют женщины, в 2020 году Интернетом регулярно пользовались 85 % женщин по сравнению с 87 % мужчин³. В показателе цифровых навыков можно наблюдать разницу в 4 процентных пункта: 54 % женщин обладают как минимум базовыми цифровыми навыками (58 % мужчин), 29 % женщин имеют более высокие цифровые навыки (33 % мужчин) и 56 % женщин как минимум базовые навыки работы с программным обеспечением (60 % мужчин) по состоянию на 2019 год. Однако показатели количества женщин-специалистов в области ИКТ в последние годы оставались стабильными, это означает, что не было зафиксировано прогресса. Согласно исследованию, проведенному Ф. Дамиани и П. Родригес-Модронь⁴, существуют два способа сокращения ген-

¹ *Konle-Seidl R., Danesi S.* Op. cit.

² iClaves — Esade. Study on post COVID measures to close the digital divide // Report prepared for the Body of European Regulators for Electronic Communications (BEREC) : [сайт]. 2021. URL: <https://www.berec.europa.eu/en/document-categories/berec/reports/study-on-post-covidmeasures-to-close-the-digital-divide>.

³ *Konle-Seidl R., Danesi S.* Op. cit.

⁴ *Damiani, F., Rodríguez-Modroño P.* Measuring Women's Digital Inclusion. A poset-based approach to the Women in Digital Scoreboard // Dipartimento di Economia Marco Biagi — Università di Modena e Reggio Emilia (DEMB). 2022. Working Paper Series. URL: https://doi.org/10.25431/11380_1270081.

дерного цифрового разрыва — увеличить число выпускников STEM и уменьшить разрыв в оплате труда.

Однако цифровое гендерное неравенство в основном относится к цифровым навыкам, но ничего не говорится о том, как цифровые технологии влияют на трудовую жизнь женщин. Многие наблюдатели считают, что недавние разработки в области робототехники и искусственного интеллекта могут вызвать беспрецедентную волну сокращения рабочих мест, связанную с автоматизацией. С этой точки зрения новая технология коренным образом отличается от более ранних волн развития вычислительной техники, поскольку она быстрее развивается и заменяет гораздо более широкий круг профессий. Активно цитируемое исследование Фрей и Осборн¹ позволяет заключить, что 47 % рабочих мест в США подвержены высокому риску автоматизации в ближайшем будущем. Более поздние исследования подчеркивают, что основной проблемой цифровизации будет не количество, а структура рабочих мест (состав задач рабочих мест). Одна из причин, по которой новые технологии не приводят к более резким изменениям в сфере занятости, заключается в разнообразии рабочих мест и задач, выполняемых на рабочих местах, не все из которых в равной степени подвержены технологическому замещению. Автоматизация некоторых задач, таких как проверка документов в юридических профессиях, может привести к тому, что больше времени будет потрачено на другие, возможно новые, задачи, что не обязательно приведет к сокращению количества рабочих мест. Когда технология заменит некоторые задачи в рамках профессии, работники будут переведены для решения новых задач, а не просто потеряют работу². Степень, в которой технология расширяет организационные возможности, а не просто экономит труд, — это эмпирический вопрос, который зачастую упускается из виду в исследованиях.

Американский аналитик М. Гендель³ приходит к выводу, что «вполне возможно, что робототехника и ИИ являются просто еще одной волной в длинной череде волн инноваций, влияние которых

¹ Frey C. B., Osborne M. The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? // Working Paper. 2013. URL: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.

² Konle-Seidl R., Danesi S. Op. cit.

³ Handel M. Growth trends for selected occupations considered at risk from automation // Bureau of Labor Statistic. US Monthly labour review. 2022. July. URL: <https://www.bls.gov/pub/mlr/2022/article/growth-trends-for-selected-occupationsconsidered-at-risk-from-automation.htm>.

на занятость будет проявляться со скоростью, сравнимой с тем, что было в прошлом»¹. Вывод о том, что новые технологии пока не обязательно приводят к массовой технологической безработице, согласуется с экономической теорией, которая предполагает, что несколько компенсирующих механизмов могут уравновесить первоначальный трудосберегающий эффект новых технологий². Во-первых, технологические изменения могут увеличить спрос на рабочую силу за счет создания новых рабочих мест, непосредственно связанных с новой технологией. Во-вторых, повышение производительности, вызванное новыми технологиями, высвобождает производственные ресурсы, которые могут повысить спрос на рабочую силу для выполнения других задач в той же фирме или отрасли. В-третьих, технологии могут повысить спрос на рабочую силу за счет увеличения потребительского спроса. Это происходит, когда новые технологии ускоряют рост производительности и, в свою очередь, приводят к снижению производственных затрат и потребительских цен. Новые технологии могут увеличить предельный продукт труда и капитала, что приведет к повышению как заработной платы, так и отдачи от капитала. Два последних эффекта способствуют росту реального дохода и потребительского спроса³. В принципе эмпирические результаты подтверждают теоретические соображения о влиянии цифровизации на занятость и производительность. Однако важно различать эффекты различных типов и поколений технологий⁴.

В прошлом в различных исследованиях изучались результаты внедрения роботов в производство. Были получены разные результаты. Используя новые данные о внедрении роботов в 17 странах с 1993 по 2007 год, Г. Грец и Г. Майклс обнаружили, что более широкое использование роботов обеспечивало примерно 0,36 процентных пункта годового роста производительности труда⁵. Доказательства использования роботов неоднозначны и, по-видимому, зависят от контекста

¹ *Handel M.* Op. cit.

² *Acemoglu D., Restrepo, P.* Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor // *Journal of Economic Perspectives*. 2019. Vol. 33, № 2. P. 3–30. URL: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.33.2.3>.

³ *Bessen J.* Automation and jobs: when technology boosts employment. *Economic Policy* // CEPR. 2019. Vol. 34, № 100. P. 589–626. URL: <https://academic.oup.com/economicpolicy/article/34/100/589/5709812>.

⁴ *Konle-Seidl R., Danesi S.* Op. cit.

⁵ *Graetz G., Michaels G.* Robots at Work // *The Review of Economics and Statistics*. 2018. Vol. 100, № 5. P. 753–768. URL: https://doi.org/10.1162/rest_a_00754.

округа. В США внедрение роботов сократило общую занятость. Д. Ацемоглу и П. Рестрепо обнаружили, что один дополнительный робот снижает совокупную занятость на 3–6 рабочих мест¹. Этого не произошло в Германии, где снижение занятости в обрабатывающей промышленности в период с 1994 по 2014 год было уравновешено ростом занятости в сфере услуг². Авторы использовали данные работодателей и сотрудников, которые отслеживают трудовые биографии и профили доходов примерно 1 млн производственных рабочих с различным воздействием роботов, чтобы пролить свет на вопрос о том, как отдельные работники были затронуты внедрением роботов и отреагировали на их появление с течением времени. Авторы выявили, что работники, подвергшиеся влиянию из-за внедрения роботов, на самом деле имеют высокую вероятность сохранить свое рабочее место. То есть внедрение роботов повысило стабильность, хотя некоторые работники в конечном счете стали выполнять в своей фирме другие задачи, чем до внедрения роботов³.

С. Генз с соавторами исследовали, как работники приспосабливаются к инвестициям фирм в новые цифровые технологии, включая искусственный интеллект, дополненную реальность (AR) или 3D-печать⁴. Авторы находят доказательства повышения стабильности занятости, а также более высокого роста заработной платы и увеличения совокупных доходов в ответ на внедрение цифровых технологий в зависимости от типа технологии. Выгоды от внедрения новых технологий в настоящее время в большей мере получают поставщики услуг по сравнению с производителями. Тем не менее изменения происходят неравномерно в рамках разных групп работников. В исследовании, основанном на данных шведских работодателей, Я. Якимович обнаруживает значительный прирост доходов на рабочем месте для высококвалифицированных работников⁵, особенно

¹ *Acemoglu D., Restrepo P.* Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets // NBER. 2017. Working Paper № 23285. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w23285/w23285.pdf.

² *The Adjustment of Labor Markets to Robots / W. Dauth, S. Findeisen, J. Suedekum, N. Woessner* // Journal of the European Economic Association. 2021. Vol. 19, № 6. P. 3104–3153. URL: <https://doi.org/10.1093/jeaa/jvab012>.

³ *Konle-Seidl R., Danesi S.* Op. cit.

⁴ *How Do Workers Adjust When Firms Adopt New Technologies? / S. Genz [et al.]* // IZA. 2021. Discussion Papers № 14626. URL: <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp14626.html>.

⁵ *Yakymovych Y.* Consequences of job loss for routine workers // IFAU. 2022. Working Papers № 15. URL: <https://www.ifau.se/en/Research/Publications/Working-papers/2022/consequencesof-job-loss-for-routine-workers/>.

на научных и управленческих должностях при внедрении роботов в производство. Напротив, низко- и среднеквалифицированные производственные рабочие страдают от более низкой заработной платы и совокупных потерь доходов, обусловленных внедрением роботов.

Существенная неоднородность эффекта занятости по группам навыков, выполняемым профессиональным задачам и гендеру также выявлена в работах С. Генца и К. Шнабель¹. В наибольшей мере внедрение роботов затрагивает низко- и высококвалифицированных работников. Результаты подчеркивают важность преодоления надвигающегося цифрового разрыва между различными группами работников. Неравномерное влияние цифровизации рабочих мест на работников с разным уровнем квалификации подтверждается данными, полученными из уникальных микробаз швейцарских компаний. Увеличение инвестиций в цифровизацию связано с повышением занятости высококвалифицированных работников и сокращением занятости низкоквалифицированных работников, что в целом положительно влияет на занятость². Основные эффекты почти полностью обусловлены фирмами, которые внедряют машинные цифровые технологии, например роботы, 3D-печать или Интернет вещей. Авторы находят доказательства поляризационных эффектов, согласно которым работники средней квалификации, обычно занятые промежуточными рутинными или кодифицируемыми задачами, наиболее уязвимы при внедрении роботизации³.

Существует несколько количественных исследований, изучающих последствия внедрения технологии искусственного интеллекта и приложений ИИ на рабочем месте. Все они не находят четких доказательств возможного положительного влияния новых технологий на занятость. Д. Ацемоглу с соавторами исследовали влияние ИИ на рынки труда, используя данные о почти всей совокупности онлайн-вакансий в США с 2010 по 2018 год⁴. В США наблюдается быстрый рост числа вакансий, связанных с ИИ. По мере того как организации

¹ *Genz S., Schnabel C.* Digging into the Digital Divide: Workers' Exposure to Digitalization and Its Consequences for Individual Employment // IZA. 2021. Discussion Paper № 14649. URL: <https://docs.iza.org/dp14649.pdf>.

² *Balsmeier B., Woerter M.* Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction // Research Policy. 2019. Vol. 48, № 8. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733319300733>.

³ *Konle-Seidl R., Danesi S.* Op. cit.

⁴ Artificial Intelligence and Jobs: Evidence from Online Vacancies / D. Acemoglu, D. Autor, J. Hazell, P. Restrepo // Journal of Labor Economics. 2022. Vol. 40. URL: <https://doi.org/10.1086/718327>.

внедряют ИИ, они одновременно сокращают наем на должности, не связанные с ИИ, и меняют требования к навыкам для оставшихся вакансий. Хотя совокупное влияние искусственного замещения рабочей силы на уровень занятости и рост заработной платы в более уязвимых профессиях и отраслях заметно на уровне отдельных предприятий, в настоящее время оно слишком незначительно, чтобы его можно было обнаружить.

Примечателен индикатор измерения профессионального воздействия ИИ, разработанный Фельтеном, Раджем и Симансом, измеряющий степень, в какой профессии зависят от способностей, где ИИ добился наибольшего прогресса. А. Георгиев и Р. Хе рассмотрели ситуацию в 23 странах ОЭСР и также не обнаружили четкой связи между внедрением ИИ и ростом занятости¹. Однако в рамках тех профессий, где широко используются компьютеры, воздействие ИИ приводит к росту занятости. Существует отрицательная связь между воздействием ИИ и ростом среднего количества отработанных часов среди профессий, где использование компьютера не так значимо. Одно из возможных объяснений заключается в том, что частичная автоматизация с помощью ИИ напрямую увеличивает производительность и приводит к смещению состава профессий в сторону задач с более высокой добавленной стоимостью. Это увеличение производительности труда противодействует прямому эффекту вытеснения работников в результате автоматизации. Работникам с хорошими цифровыми навыками может быть легче эффективно использовать ИИ и переключиться на неавтоматизированные задачи с более высокой добавленной стоимостью в рамках своей профессии.

Исследования показывают, что изменение карьеры, смена занятий и переход от одного работодателя к другому и даже из одной отрасли в другую приобретают все большее значение для того, чтобы работники оставались занятыми. Важный урок, сделанный на основании рассмотренных исследований, заключается в том, что существующие рабочие места не будут потеряны в больших масштабах, но внедрение цифровых технологий на уровне предприятий может изменить содержание рабочих мест. Следовательно, в основном работодатель должен обеспечить обучение внутри компании, чтобы персонал мог адаптироваться к новым требованиям.

¹ *Georgieff A., Hye R. Artificial intelligence and employment: New cross-country evidence // OECD. Social, Employment and Migration. 2021. Working Papers № 265. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/artificial-intelligence-andemployment_c2c1d276-en.*

Тем не менее в исследованиях подчеркивается важность преодоления надвигающегося цифрового разрыва между разными группами работников и устранения неравномерного воздействия цифровизации на работников с разным уровнем квалификации. Некоторые исследователи (М. Арнтц и др.) призывают к серьезному воздействию на предложение дел на рынке труда¹. Влияние внедрения фирмами новых технологий неравномерно для разных профессий и типов работников. То есть политики должны предпринять шаги для подготовки рабочей силы к будущему, включая поощрение зачисления на STEM (естественные науки, технологии, инженерное дело и математика) и обучения на протяжении всей жизни, содействие профессиональной переподготовке².

Хотя, по-видимому, существует политический консенсус в отношении того, что поощрение обучения на протяжении всей жизни и содействие профессиональному обучению со стороны работодателей и правительств важны для формирования класса работников завтрашнего дня, а переподготовка и повышение квалификации не всегда являются панацеей для отдельных работников, которые потеряли работу вследствие внедрения трудосберегающих технологий³. Следующие примеры показывают, что необходимы более конкретные и дифференцированные решения, адаптированные к определенным рабочим местам и группам работников.

Б. Бальсмайер и М. Вёртер предположили, что до тех пор, пока рабочие средней и низкой квалификации обучаемы новым навыкам, продвижение таких программ профессионального образования полезно как для заинтересованных лиц, так и для экономики⁴. Тем не менее общие решения, такие как обучение на протяжении всей жизни или повышение квалификации, адекватны в теории, но их часто трудно реализовать на практике, например в случае, когда профессиональная подготовка и программы повышения квалификации невозможны из-за физических или умственных ограничений. Авторы предлагают использовать совместный искусственный интеллект, чтобы позволить

¹ Arntz M., Georgy T., Zierhahn U. Digitalization and Future of Work: Macroeconomic consequences // IZA. 2019. Discussion Paper № 12428. URL: https://papers.ssm.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3411981.

² Genz S. The nuanced relationship between cutting-edge technologies and jobs: Evidence from Germany // Center on Regulation and Markets on Brookings. 2022. URL: https://www.brookings.edu/wpcontent/uploads/2022/05/20210505_Genz_CuttingEdgeTechnologiesAndJobs-1.pdf.

³ Konle-Seidl R., Danesi S. Op. cit.

⁴ Balsmeier B., Woerter M. Op. cit.

работникам средней и низкой квалификации сосредоточиться на задачах, в которых они имеют сравнительное преимущество перед машинами, например на любой работе, требующей личного эмоционального воздействия¹. Это повысит индивидуальную производительность рабочих средней и низкой квалификации. Еще одна группа, для которой программы переподготовки недостаточно эффективны, — это хорошо оплачиваемые обычные рабочие, потерявшие работу в обрабатывающей промышленности. Попытки переподготовить их и направить в другие отрасли не дают желаемых результатов².

Для экспертов и политиков одни из основных задач — выявление значительного воздействия новейших технологий на рабочую силу и подготовка людей к получению навыков, необходимых в сфере цифровых технологий, поддержание их навыков и сохранение возможности трудоустройства. В идеале системы образования и обучения предлагают гибкие решения, облегчающие повышение квалификации в короткие сроки для быстрого удовлетворения текущих потребностей отрасли. Однако прогнозы, касающиеся потребностей в навыках, сильно затруднены. Например, исследование навыков и вакансий Европейского центра по развитию профессионального образования Cedefop в 2014 году привело к выводу, что два из пяти рабочих мест в ЕС сталкиваются с высокой вероятностью существенной трансформации. На основе данных традиционных источников (обзоры навыков и вакансий, прогнозы навыков) Cedefop оценивает долю взрослых в ЕС, чьи навыки могут устареть вследствие технологических изменений, в 16 %. Cedefop представляет собой практическое руководство для аналитиков и политиков по доступным методам прогнозирования востребованных в будущем навыков³.

Многие считают, что продолжающаяся цифровая трансформация укрепит позиции женщин на рынке труда. Более гибкие формы работы могут облегчить совмещение оплачиваемой работы с обязанностями по дому, которые по-прежнему чаще ложатся на плечи женщин; автоматизация также с большей вероятностью заменит менее квалифицированные рабочие места, предоставив женщинам преимущество, поскольку теперь они превосходят мужчин по большинству показателей уровня образования. Согласно прогнозам, женщины будут непропорционально затронуты повышенным потреблением ИИ

¹ Konle-Seidl R., Danesi S. Op. cit.

² Yakymovych Y. Op. cit.

³ Understanding technological change and skill needs: big data and artificial intelligence methods // Cedefop : [сайт]. 2021. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>.

(искусственный интеллект в большей мере повлияет на занятость женщин). На Всемирном экономическом форуме в 2018 году были представлены данные, что женщины в большей степени пострадают от сбоев на рынке труда (более 57 %). Одно из объяснений этого заключается в том, что женщины с большей вероятностью будут заняты в сферах, связанных с высоким риском автоматизации. Например, ожидается, что в ближайшие несколько лет вследствие автоматизации 97 % кассиров потеряют работу. Однако до сих пор автоматизация была наиболее распространена в таких секторах, как сельское хозяйство и производство, где доминируют мужчины. Но в будущем ожидается, что цифровизация распространится на все секторы и большинство профессий, включая те, в которых традиционно доминируют женщины, такие как розничная торговля или гостиничные услуги. Кроме того, рабочие места, вероятно, будут создаваться прежде всего в сферах бизнес-услуг, здравоохранения, образования и социальных услуг, во многих из которых традиционно доминируют женщины¹.

Анализ показывает, что в среднем мужчины по-прежнему чаще, чем женщины, заняты в профессиях, в которых выше доля потенциально заменяемых задач. В 2019 году 40 % мужчин работали по профессиям с высоким потенциалом замещения, в то время как у женщин аналогичный показатель составил 27 %. Однако есть профессиональные области, в которых женские рабочие места имеют тенденцию к цифровизации. В сегменте «управление и организация», например, доля женщин сравнительно высока и составляет 64 %. Потенциал замещения женщин в этом профессиональном сегменте составляет 70 % по сравнению с 50 % для мужчин. Женщины непропорционально заняты в коммерческих профессиях, которые имеют потенциал замещения от среднего до высокого (например, офисные работники)². Напротив, мужчины чаще работают менеджерами, директорами, руководителями операций, проектов или групп, то есть со временем и во всех профессиональных сегментах цифровизация все больше затрагивает женщин. В период с 2013 по 2019 год потенциал заменяемости у женщин вырос в два раза, чем у мужчин (10 против 5 процентных пунктов). Причина в том, что в профессиях, где преобладают женщины, все чаще используются цифровые технологии. В частности, это мобильные коллаборативные роботы и самообучаю-

¹ Going digital: The future of work for women // OECD. Policy brief on the future of work. 2017. URL: <https://www.oecd-forum.org/documents/18937-going-digital-the-future-ofwork-for-women>.

² Konle-Seidl R., Danesi S. Op. cit.

щиеся компьютерные программы. Изменения в профессиях также сопровождаются трансформациями задач внутри профессий. Границы между классическими мужскими и женскими профессиями становятся все более размытыми¹.

Цифровые технологии все более широко используются в профессиях, в которых по-прежнему преобладают женщины. Это может сделать такие профессии в будущем более привлекательными для мужчин. Следовательно, могут появляться возможности преодолеть или, по крайней мере, улучшить горизонтальное разделение на рынке труда, поскольку существует множество рабочих мест, которые могут быть заменены цифровыми технологиями и где значительно меньше женщин или мужчин².

Вместе с тем влияние цифровизации на вертикальную сегрегацию, то есть неравномерное распределение полов по разным уровням профессиональной иерархии, не столь очевидно. Возможность гибкого графика работы может привести к лучшему сочетанию заботы о доме и членах семьи и оплачиваемой работы и, таким образом, открыть возможности для карьерного роста и путь к более высоким должностям для женщин. Широко распространенная культура работы, тесно связанная с физическим присутствием в компании, — ситуация, которая ставит в невыгодное положение сотрудников с обязанностями по домашнему уходу, — может потерять свое значение из-за расширяющегося внедрения новых цифровых возможностей, таких как удаленная работа³.

Исследования влияния цифровизации на гендерный разрыв в оплате труда дают противоречивые результаты, поэтому пока невозможно сделать достоверные заявления о развитии гендерного разрыва в оплате труда в процессе цифровизации. Анализ гендерных различий в схемах работы и заработной плате на платформе на примере Amazon Mechanical Turk проводит А. Адамс-Прасл⁴. Автор не находит гендерных различий в выборе задач или опыте работы на платформе. Тем не менее женщины зарабатывают в час в среднем на 20 %

¹ Konle-Seidl R., Danesi S. Op. cit.

² Burkert C., Grienberger K., Matthes B. Zweischneidiges Schwert: Wie wirkt sich die Digitalisierung auf die Geschlechterungleichheit am Arbeitsmarkt aus? // IAB-Forum. 2022. 13 Juni. URL: <https://www.iab-forum.de/zweischneidiges-schwert-wie-wirkt-sich-die-digitalisierung-auf-diegeschlechterungleichheit-am-arbeitsmarkt-aus/>.

³ Konle-Seidl R., Danesi S. Op. cit.

⁴ Adams-Prassl A. The Gender Wage Gap on an Online Labour Market: The Cost of Interruptions // CEPR. 2020. Discussion Paper № DP14294. URL: <https://ssrn.com/abstract=3518636>.

меньше, чем мужчины. Половина этого разрыва объясняется различиями в графике работы. Для женщин характерны более фрагментированные модели работы, что сказывается на скорости выполнения ими задач. Последние опросы показывают, что разрыв в заработной плате в основном приходится на женщин с маленькими детьми. Также отмечается, что домашние обязанности влияют на способность женщин планировать и выполнять работу в Интернете.

Рост заработной платы в значительной степени зависит от изменений в области профессиональной деятельности и карьерных возможностей, продолжительности рабочего дня и рамочных условий контрактов. Однако появляется все больше признаков того, что гендерный разрыв в оплате труда может увеличиться, например, потому что ожидается положительное изменение доходов, в частности, для профессий в области ИКТ, где представлено мало женщин. Хотя женщины соответствуют или превосходят по уровню навыков мужчин в большинстве категорий, они значительно отстают в навыках STEM. На этом фоне представляется важным увеличить долю женщин в профессиях в области ИКТ, чтобы использовать растущие возможности трудоустройства и получения дохода. В то же время модернизация личных услуг, особенно в социальных и медицинских профессиях, остается ключевой политикой гендерного равенства, направленной на сокращение гендерного разрыва в оплате труда¹. Сократит или увеличит цифровизация гендерный разрыв на рынке труда, в значительной степени зависит от проводимой политики².

Взяв на себя физически сложные или повторяющиеся задачи, машины и роботы могут снизить физическую нагрузку для сотрудников. Новые технологии могут также создать более безопасную рабочую среду благодаря автоматизированным методам мониторинга, основанным на ответах в режиме реального времени, особенно в условиях опасности на рабочем месте. К. Денглер и А. Тиш пришли к выводу, что мужчины, как правило, подвержены более высокому риску быть замененными компьютерами или машинами по сравнению с женщинами, поскольку их профессии требуют физических усилий. Авторы подтверждают, что цифровые технологии действительно могут освободить мужчин от работы, требующей физических

¹ Konle-Seidl R., Danesi S. Op. cit.

² Pimlinger I., Bergmann N. Gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland // Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. 2020. URL: <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/279.das-gutachten-f%C3%BCr-dendritten-gleichstellungsbericht-in-k%C3%BCrze.html>.

усилий¹. Но они не нашли доказательств того, что цифровые технологии уже привели к сокращению занятости в профессиях, связанных с физическим трудом².

Используя объединенные данные опроса К. Денглер и других³, можно оценить, насколько более широкое использование ИКТ на рабочем месте связано с психическим и физическим здоровьем (жалобы на боли в спине, шее и физическую усталость, а также психосоматические жалобы, такие как головные боли и утомляемость). Авторы обнаружили, что активное использование ИКТ на работе связано с лучшей самооценкой здоровья и значительно меньшей распространенностью болей в спине и физического истощения⁴. В то же время использование ИКТ обуславливает более высокую распространенность головных болей.

Результаты большого количества исследований позволяют заключить, что широкое использование ИКТ повышает уровень стресса и увеличивает время работы⁵. Кроме того, неуверенность в стабильности занятости и страх перед безработицей, как правило, усиливаются, когда работа потенциально может выполняться машинами. В то время как связь между цифровой трансформацией и умственной нагрузкой становится все более документированной, эмпирические данные, касающиеся причинно-следственных связей цифровой трансформации с психическим здоровьем, остаются незначительными.

А. Абеянский и М. Бойлманн представляют одно из редких исследований, в котором эмпирически рассматривается прямое влияние цифровой трансформации на психическое здоровье⁶. Они обнаружили, что увеличение интенсивности роботов негативно влияет на самооценку психического здоровья рабочих. Этот эффект можно

¹ *Dengler K., Tisch A.* Examining the relationship between digital transformation and work quality. Substitution potential and work exposure in gender-specific occupations // *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. 2020. № 1. S. 427–453. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11577-020-00674-3>.

² *Konle-Seidl R., Danesi S.* Op. cit.

³ *Dengler K., Hiesinger K., Tisch A.* Digital transformation: The role of computer use in employee health // *Economics and Human Biology*. 2022. Vol. 46. URL: <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2022.101137>.

⁴ *Konle-Seidl R., Danesi S.* Op. cit.

⁵ *Job Demands in a Changing World of Work* / eds by C. Korunka, B. Kubicek. N. Y. : Springer, 2017. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0_1.

⁶ *Abeliansky A. L., Beulmann M.* Are they coming for us? Industrial robots and the mental health of workers // *SEGE*. 2019. Discussion Papers № 379. URL: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3438287>.

объяснить ненадежностью выполняемой работы и опасением ухудшения экономического положения человека. Прежде всего это касается тех, кто выполняет рутинные задачи. Более того, психическое здоровье именно молодых работников наиболее уязвимо при росте автоматизации.

Исследование К. Данглера и С. Гундерта показывает, что распространение ИКТ оказывает негативное влияние на степень уверенности в стабильности занятости¹. Авторы, изучив масштабную выборку эмпирических данных по Германии, собранных с 2013 по 2016 год, предложили измерять уровень неуверенности в работе по трем взаимосвязанным параметрам: когнитивная неуверенность в работе, то есть индивидуальная оценка вероятности потери работы; неуверенность на рынке труда, то есть предполагаемая доступность альтернатив работы; аффективная неуверенность в работе, то есть возможная потеря работы. Хотя цифровая трансформация оказывает негативное влияние на когнитивную нестабильность занятости, они не обнаружили никакого влияния на рынок труда и аффективную нестабильность занятости. В целом результаты представленных исследований воздействия показывают, что данные о причинно-следственной связи между внедрением и использованием различных типов технологий и условиями труда (включая последствия для здоровья работников) по-прежнему отсутствуют².

Заинтересованные стороны, власти ЕС и эксперты в области права сходятся во мнении, что для успешного внедрения ИИ без чрезмерного неблагоприятного воздействия на работников требуется много усилий. По их мнению, возможности цифровых технологий по сбору и обработке данных требуют надежных гарантий соблюдения прав сотрудников на защиту данных и неприкосновенности частной жизни, вариантов возмещения ущерба и обеспечения более строгого соблюдения существующих положений. Недавно были подготовлены базовые документы: Рамочное соглашение о цифровизации, отчет EESC «Руководство по искусственному интеллекту на рабочем месте»³. Специальная и временная комиссия парламента AIDA («Искусственный интеллект в эпоху цифровых технологий») в своем от-

¹ *Dengler K., Gundert S.* Digital Transformation and Subjective Job Insecurity in Germany // *European Sociological Review*. 2021. Vol. 37, № 5. P. 799–817. URL: <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa066>.

² *Konle-Seidl R., Danesi S.* Op. cit.

³ См.: AI and digital tools in workplace management and evaluation. An assessment of the EU's legal framework // STOA (Scientific Foresight Unit). 2022. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/729516/EPRS_STU\(2022\)729516_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/729516/EPRS_STU(2022)729516_EN.pdf).

чете (апрель 2022 г.) призывает ЕС действовать и быстро создавать благоприятную нормативно-правовую базу для ИИ, способную обеспечить эффективное управление, сбалансированные этические стандарты и свободу действий для инноваций, избегая при этом чрезмерного регулирования.

Среди основных инициатив на уровне ЕС по регулированию ИИ — предложение комиссии по Закону об искусственном интеллекте и Директиве об улучшении условий труда при работе на платформе. Оба предложения касаются проблемы регулирования алгоритмов действия.

Проект положения об ИИ, представленный комиссией в апреле 2021 года, устанавливает нормативную структуру, запрещающую некоторые виды использования ИИ, которые вызывают неприемлемые риски, и регулирующие менее рискованные системы ИИ. Предлагаемое постановление Европейской комиссии классифицирует системы ИИ, используемые при трудоустройстве, управлении работниками и доступе к самозанятости, в частности для найма и отбора людей, в целях принятия решений о продвижении по службе и увольнении, а также распределения задач, мониторинга или оценки людей на работе. Это означает, что перед размещением и использованием на едином рынке ЕС к системам ИИ предъявляются такие требования, как предварительная оценка соответствия в отношении управления рисками, прозрачности, надзора и кибербезопасности¹.

Директива «Об улучшении условий труда при работе на платформе» была представлена комиссией 9 декабря 2020 года. Объем предложений включает платформы, которые организуют работу, выполняемую физическими лицами в ЕС. Одна из его основных целей — обеспечение того, чтобы работники получили правильный правовой статус, соответствующий их рабочим отношениям с платформами. Второй целью директивы является повышение прозрачности алгоритмов, используемых цифровыми платформами, путем введения требования человеческого контроля. Наконец, третья основная цель предлагаемой директивы — повысить прозрачность платформ в целом. Платформы обязуются заявлять о своей работе национальным властям и предоставлять информацию пользователям в соответствии с запросами².

¹ Konle-Seidl R., Danesi S. Op. cit.

² Ibid.

Обе законодательные инициативы вызывают споры среди заинтересованных сторон и экспертов¹. Вместе с тем нынешнее законодательное предложение по ИИ может быть неоптимальным, поскольку регулирует отношения между теми, кто разрабатывает технологии ИИ, и теми, кто их внедряет. В стороне остаются работники. В частности, не в полной мере описывается процедура возмещения ущерба, если работникам причинен какой-либо вред при неправильном использовании технологии. Проект регламента также подвергся критике за то, что он не предусматривает ответственности за последствия действий, предпринятых заранее запрограммированными интеллектуальными системами². В. де Стефано и С. Таес критикуют отсутствие требования о проведении внешней оценки соответствия систем ИИ уполномоченным органом, что позволяет компаниям свободно использовать такие системы по своему усмотрению и влечет за собой асимметрию власти³.

Рассматривается возможность принятия специальной директивы об ИИ в сфере занятости, поскольку в законодательной инициативе Европейской комиссии недостаточно отражены некоторые аспекты регулирования процедуры сохранения рабочих мест⁴. В частности, предлагается пересмотреть положение о критериях высокого риска, так как современная база не в полной мере учитывает потенциально значительное вредное воздействие ИИ на здоровье и безопасность. Предлагается также разрешить отдельным странам — членам ЕС вводить дополнительные требования по регулированию занятости и привлекать работников и представителей профсоюзов к внедрению и использованию систем ИИ. Также выдвигается предложение поддержать право на отключение от работы, чтобы ограничить вторжение инструментов ИИ в частную жизнь работников и расширить сферу действия законодательной инициативы по платформенной работе⁵.

Европейский профсоюз работников сферы услуг UNI Europa предлагает отнести все системы ИИ к категории высокого риска и под-

¹ Ethics in the digital workplace. Publication Office of the European Union // Eurofound : [сайт]. 2022. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22038_en.pdf.

² The AI Regulation: entering an AI regulatory winter.

³ *De Stefano V., Taes S.* Algorithmic management and collective bargaining // ETUI : [сайт]. URL: <https://www.etui.org/publications/algorithmic-management-and-collective-bargaining>.

⁴ AI and digital tools...

⁵ AI and digital tools in workplace management and evaluation // STOA Options Brief. 2022. URL: http://www.eprs.sso.ep.parl.union.eu/filerep/upload/EPRS_STOA_BRIE_729516_AI_and_digital_tools_in_workplace_final.pdf.

вергнуть их независимой оценке. Кроме того, закон об ИИ не должен подрывать существующие меры защиты на национальном уровне (законодательство, коллективные переговоры).

Основная критика со стороны Европейской конфедерации профсоюзов (ЕКП) заключается в том, что предлагаемое регулирование ИИ не затрагивает аспекты обеспечения стабильности рабочего места, в частности активное участие профсоюзов и представителей рабочих. Что касается социальной защиты рабочих платформ, то ЕКП считает, что следует избегать разработки трудовыми платформами собственных схем частной защиты¹.

Инновации и чрезмерное регулирование — одни из ключевых опасений экспертов в сфере малого и среднего предпринимательства относительно предложения закона об ИИ. Ассоциация цифрового малого и среднего бизнеса считает, что определение ИИ, представленное в законодательной инициативе, является слишком широким и что следует избегать регулирования систем ИИ в областях, не представляющих риска. Ассоциация европейских предпринимателей BusinessEurope также считает предложенное определение систем ИИ слишком широким и рекомендует сосредоточиться на системах ИИ, которые демонстрируют интеллектуальное поведение и действуют с некоторой степенью автономии. Отнесение всех систем ИИ, используемых в контексте занятости, к системам с высоким риском приведет к правовой неопределенности для бизнеса и замедлению применения ИИ, используемого в человеческих ресурсах, и снизит положительный эффект, который системы ИИ могут обуславливать на определенных рабочих местах².

Представители работодателей особенно критически относятся к предлагаемой директиве о платформенной работе. В своем программном документе BusinessEurope определяет предложение Комиссии по регулированию работы платформы как неправильный политический ориентир. По мнению организации, такой подход нанесет ущерб гибкости работы платформы и в конечном счете рынку труда и экономике. BusinessEurope считает, что лучшим подходом было бы поощрение государств-членов к принятию процедур, направленных на определение статуса занятости на платформе на основе фактического выполнения работы.

Таким образом, вопрос о влиянии цифровизации на рынок труда сложен и многоаспектен. Чтобы принять решение о соответствующей

¹ Konle-Seidl R., Danesi S. Op. cit.

² Ibid.

политике и мерах, учитывающих необходимость смягчения возможного вреда для работников от цифровизации рабочих мест, политики должны убедиться, что их решения основаны на достоверных доказательствах. Надежные эмпирические исследования очень важны, так как доминирующие ожидания не всегда основаны на эмпирических данных.

В прошлом большая часть исследований влияния цифровизации на рабочие места и занятость была сосредоточена на количественной оценке потенциальных потерь рабочих мест в результате повышения уровня автоматизации и цифровизации. Это повлияло на политические дебаты о последствиях цифровой революции для будущего сферы труда. Текущие разработки в области ИИ вызвали новые опасения по поводу потери рабочих мест. Однако на сегодняшний день нет убедительных результатов о влиянии технологии искусственного интеллекта последнего поколения на потребность в занятости и навыках¹.

Основное беспокойство политиков по поводу роста темпов внедрения передовых технологий заключается в том, что оно увеличило цифровой разрыв среди людей. Считается, что цифровой разрыв усиливает социальное неравенство. Существует общее мнение, что пандемия COVID-19 привела к увеличению цифрового разрыва. Однако более пристальный взгляд на разные аспекты проблемы позволяет составить более детальную картину. Последние данные показывают, что цифровой разрыв, по крайней мере, не увеличился во время пандемии. Однако ухудшились последствия для тех, кто ранее не пользовался Интернетом и цифровыми услугами².

Показатели ЕС, отражающие эволюцию цифрового гендерного разрыва, демонстрируют сокращение разрыва в навыках пользователей Интернета, но остается значительный гендерный разрыв в цифровых навыках специалистов. Однако цифровое гендерное неравенство относится в основном к цифровым навыкам. Этот факт никак не отражает характер влияния цифровых технологий на трудовую жизнь женщин. Доказательства того, может ли цифровая трансформация уменьшить или даже усугубить гендерное неравенство, все еще не являются убедительными. Пока нельзя дать однозначный ответ на данный вопрос. Отмечаются признаки того, что горизонтальная профессиональная сегрегация может быть преодолена или, по крайней мере, улучшена. Однако преодолеть вертикальную сегрегацию (не-

¹ Konle-Seidl R., Danesi S. Op. cit.

² Ibid.

равное распределение полов по разным уровням профессиональной иерархии) может быть трудно. Исследования последствий цифровизации для гендерного разрыва в оплате труда дают противоречивые результаты.

Обзор исследований, описывающих воздействие использования передовых технологий на уровне компаний на физическое и психическое здоровье, показал, что имеется не так много данных о том, как передовые технологии на рабочем месте будут влиять на качество работы. Тем не менее немногочисленные доступные исследования, основанные на новых наборах микроданных, показали, что в зависимости от типа цифровых технологий влияние на условия труда различается. Увеличение интенсивности использования ИКТ или роботов, например, связано с ослаблением физических нагрузок и позитивно сказывается на здоровье. В то же время не исключено и негативное влияние с точки зрения риска потери работы¹.

Рассмотренные исследования воздействия цифровых технологий на занятость сходятся во мнении, что данное воздействие неоднородно для разных квалификационных групп. Увеличение инвестиций в цифровизацию, как правило, связано с ростом занятости высококвалифицированных работников и сокращением занятости рабочих низкой и средней квалификации.

ВЫВОДЫ

На протяжении ряда десятилетий в Европе последовательно реализуется концепция создания и развития глубокоинтегрированного регионального экономического блока, неотъемлемой частью которого являются становление и развитие единого рынка труда. В то же время для реализации данной концепции существует ряд барьеров (языковые и социокультурные факторы, уровень экономического развития, оплата труда). Таким образом, можно заключить, что рынок труда в ЕС уже существует, но по ряду важных характеристик он отличается от национального рынка труда (рынка труда одной страны).

Как и любой современный рынок труда, рынок труда в ЕС подвержен существенным конъюнктурным колебаниям. Обзор данных по динамике уровня безработицы позволяет заключить, что в рамках определенных временных интервалов уровень безработицы

¹ Konle-Seidl R., Danesi S. Op. cit.

возрастал, в то время как в другие периоды снижался. После 2014 года наметилась тенденция к снижению числа безработных в подавляющем большинстве стран ЕС, которая прервалась в 2020 году в связи с пандемией. Однако после пандемии тенденция сокращения числа безработных в странах ЕС продолжилась. При этом уровень безработицы в странах Евросоюза на протяжении многих лет существенно варьирует. В настоящее время данный тренд сохраняется.

В странах Европейского союза отчетливо прослеживается тенденция старения населения. Она объясняется увеличением средней продолжительности жизни и повышением качества медицинского обслуживания. С одной стороны, старение населения приводит к сокращению численности рабочей силы и обостряет проблему ее нехватки. С другой стороны, стареющее население само по себе может дать импульс развитию определенных отраслей, в частности отраслей сферы обслуживания и домашнего ухода, а также здравоохранения. Старение населения в Европе не является крайне острой проблемой, так как существует возможность решения проблемы дефицита рабочей силы посредством иммиграции. При этом пожилые люди часто переезжают в определенные регионы, где их концентрация дает импульс для развития вышеупомянутых отраслей. В отличие от Китая, где преобладает тенденция миграции людей из сельской местности в города, в Европе все отчетливее прослеживается обратная тенденция.

В связи с тем, что страны ЕС относятся к числу наиболее развитых, в данном регионе все больше обостряется проблема влияния процессов цифровизации и роботизации на рынок труда. Здесь речь идет о комплексе социально-экономических проблем — от вытеснения рабочих мест до влияния цифровых технологий на состояние здоровья работников. Также определенную тревогу вызывает проблема цифрового неравенства, то есть использование цифровых технологий приносит выгоду лишь определенным слоям населения. Наибольшему риску подвержены работники низкой и средней квалификации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Перманентные структурные преобразования на современном этапе привели к тому, что в настоящее время можно говорить о трех глобальных центрах развития мировой экономики: США, Европейском союзе и Китае. В каждом из этих центров функционирует рынок труда, изучение которого представляет интерес в том числе и для экономики России.

В рамках настоящего исследования выявлялись тенденции функционирования и развития каждого из обозначенных рынков труда. Можно говорить об общих тенденциях и специфических явлениях. К общим тенденциям можно отнести конъюнктурные колебания, приводящие к соответствующим волнообразным изменениям уровней занятости и безработицы. В последние годы наметился довольно устойчивый глобальный тренд, связанный с некоторым снижением уровня безработицы. Он проявляется на всех трех рассмотренных рынках труда. Также для трех рынков труда характерна демографическая проблема, вызванная старением населения. Среди общих трендов можно выделить и повышение разнообразия форм занятости, связанное с внедрением цифровых платформ.

В то же время при наличии обозначенных общих трендов нельзя не признать, что США, ЕС и Китай имеют различные траектории социально-экономического развития, что не может не сказываться на особенностях функционирования и развития рынка труда. США и страны ЕС относятся преимущественно к развитым индустриальным странам, где процессы внедрения цифровых технологий и применения роботов уже идут полным ходом. Соответственно особую актуальность приобретает проблема адаптации рабочих мест к новым условиям. В Китае данная проблема стоит не столь остро. КНР представляет собой бурно развивающуюся страну. Развитие в значительной мере было обусловлено осуществлением индустриализации на основе привлечения иностранного капитала. Поэтому функционирование рынка труда базировалось во многом на миграции большого числа людей из сельской местности в города. Напротив, в Европе сегодня идут обратные процессы: многие пожилые люди охотно переезжают из городов в сельскую местность или курортные районы.

Также существуют и другие специфические факторы функционирования рынков труда. Так, в США таким фактором является расовая

структура американского населения и ее динамика. В Европейском союзе — существенная вариативность уровня безработицы и уровня заработной платы в отдельных странах. В Китае институты регулирования рынка труда еще не так развиты, как в США и странах ЕС, поэтому в современной практике Китай стремится учесть опыт институционального регулирования трудовых отношений США и ЕС. В частности, это касается регулирования количества обрабатываемых часов, защиты прав женщин на рынке труда и занятых на цифровых платформах и т. д.

Изучение опыта США, стран ЕС и Китая в сфере функционирования и развития рынка труда свидетельствует о сложности и многоаспектности данной проблематики на современном этапе. Для России представляется важным в ходе определения собственных приоритетов в области политики занятости, с одной стороны, идти в ногу с глобальными трендами, а с другой — учитывать национальную специфику российского рынка труда.

ЛИТЕРАТУРА

Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество / Д. Белл. — Москва : Academia, 2001. — 944 с. — URL: <https://studfile.net/preview/1805599/> (дата обращения: 25.04.2024). — Текст : электронный.

Внешняя торговля России. 2014–2021. — Текст : электронный // Внешняя торговля России : [сайт]. — URL: <https://russian-trade.com/reports-and-reviews/> (дата обращения: 20.04.2024).

Иноземцев, В. Л. Постиндустриальный мир Даниела Белла / В. Л. Иноземцев. — Текст : электронный // Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. — Москва : Academia, 2001. — URL: <https://studfile.net/preview/1805599/> (дата обращения: 15.05.2024).

Кондратьев, В. Б. Проблемы деиндустриализации в США / В. Б. Кондратьев. — Текст : непосредственный // Перспективы. — 2019. — № 3 (19). — С. 130–147.

Красильщиков, В. А. Деиндустриализация в Бразилии: уроки для России / В. А. Красильщиков. — Текст : непосредственный // Экономическое возрождение России. — 2018. — № 3 (57). — С. 46–62.

Молодежь на рынке труда в странах Европейского союза : [коллективная монография] / Г. Ф. Фейгин [и др.]. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2022. — 200 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 39). — Текст : непосредственный.

Носков, В. А. Постиндустриальное развитие и характер деиндустриализации в мировой экономике и экономической безопасности России / В. А. Носков. — Текст : непосредственный // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. — 2021. — № 3. — С. 61–69.

Рынок труда в Европейском союзе в условиях санкционной войны : [коллективная монография] / Г. Ф. Фейгин [и др.]. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2023. — 180 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 42). — Текст : непосредственный.

Тенденции развития рынка труда в странах Европейского союза : [коллективная монография] / Г. Ф. Фейгин [и др.]. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2021. — 190 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 32). — Текст : непосредственный.

Шваб, К. Четвертая промышленная революция / К. Шваб. — Москва : Эксмо, 2016. — 208 с. — Текст : непосредственный.

A future that works: Automation, Employment and Productivity. — Текст : электронный // McKinsey Global Institute. — 2017. — URL: <chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20>

for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx (дата обращения: 25.04.2024).

A Path to Ending Poverty by Ending Unemployment: A Federal Jobs Guarantee. Russell Sage Foundation / M. Paul, W. Darity, D. Hamilton, K. Zaw. — Текст : непосредственный // Journal of the Social Sciences. — 2018. — Vol. 4, № 3. — P. 44–63.

Abeliansky, A. L. Are they coming for us? Industrial robots and the mental health of workers / A. L. Abeliansky, M. Beulmann. — Текст : электронный // SEGE. — 2019. — Discussion Papers № 379. — URL: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3438287> (дата обращения: 25.04.2024).

Abowd, J. The analysis of labor markets using matched employer-employee data / J. Abowd, F. Kramarz. — Текст : непосредственный // Handbook of Labor Economics. — 1999. — Vol. 3, pt. B. — P. 2629–2710.

Abraham, K. Explaining the Decline in the US Employment-Population Ratio: A Review of the Evidence / K. Abraham, M. Kearney. — Текст : электронный // NBER. — 2018. — Working Paper № 24333. — URL: chrome-extension://efaidnbmninnbpcajpcgclefindmkaj/https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24333/w24333.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Abraham, K. Making Ends Meet: The Role of Informal Work in Supplementing Americans' in Supplementing American' Income / K. Abraham, S. Houseman. — Текст : непосредственный // RSF : The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences. — 2019. — Vol. 5, № 5. — P. 110–131.

Acemoglu, D. Automation and Jobs: Evidence from the US Labor Market / D. Acemoglu, P. Restrepo. — Текст : электронный // NBER. — 2017. — Working Paper № 23285. — URL: <http://www.nber.org/papers/w23285> (дата обращения: 25.04.2024).

Acemoglu, D. Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor / D. Acemoglu, P. Restrepo. — Текст : электронный // Journal of Economic Perspectives. — 2019. — Vol. 33, № 2. — P. 3–30. — URL: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.33.2.3> (дата обращения: 25.04.2024).

Acemoglu, D. Modeling Automation / D. Acemoglu, P. Restrepo. — Текст : непосредственный // American Economic Association Papers and Proceedings. — 2018. — Vol. 108. — P. 48–53.

Adams-Prassl, A. The Gender Wage Gap on an Online Labour Market: The Cost of Interruptions / A. Adams-Prassl. — Текст : электронный // CEPR. — 2020. — Discussion Paper № DP14294. — URL: <https://ssrn.com/abstract=3518636> (дата обращения: 25.04.2024).

Agan, A. Ban the Box, Criminal Records and Statistical Discrimination: A Field Experiment / A. Agan, S. Starr. — Текст : непосредственный // Quarterly Journal of Economics. — 2018. — Vol. 133, № 2. — P. 191–235.

AI and digital tools in workplace management and evaluation. — Текст : электронный // STOA Options Brief. — 2022. — URL: <http://www.eprs.sso.ep.parl>.

union.eu/filerep/upload/EPRS_STOA_BRIE_729516_AI_and_digital_tools_in_workplace_final.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

AI and digital tools in workplace management and evaluation. An assessment of the EU's legal framework. — Текст : электронный // STOA (Scientific Foresight Unit). — 2022. — URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/729516/EPRS_STU\(2022\)79516_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/729516/EPRS_STU(2022)79516_EN.pdf) (дата обращения: 25.04.2024).

An Effectiveness Assessment and Cost-Benefit Analysis of Registered Apprenticeship in 10 States / D. Reed [et al.]. — New Jersey : Mathematica Policy Research, 2012. — URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://wdr.doleta.gov/research/FullText_Documents/ETAOP_2012_10.pdf (дата обращения: 25.04.2024). — Текст : электронный.

Andersson, F. Moving Up or Moving On: Who Advances in the Low-Wage Labor Market? / F. Andersson, H. J. Holzer, J. I. Lane. — New York : Russell Sage Foundation, 2005. — Текст : непосредственный.

Appelbaum, E. Low-Wage America: How Employers are Reshaping Opportunity in the Workplace / E. Appelbaum, A. Bernhardt, R. J. Murnane. — New York : Russell Sage Foundation, 2003. — Текст : непосредственный.

Arntz, M. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis / M. Arntz, T. Georgy, U. Zierhahn. — Текст : электронный // OECD. Social, Employment and Migration. — 2016. — Working Papers. — URL: https://www.researchgate.net/publication/303311529_The_Risk_of_Automation_for_Jobs_in_OECD_Countries_A_Comparative_Analysis (дата обращения: 25.04.2024).

Arntz, M. Digitalization and Future of Work: Macroeconomic consequences / M. Arntz, T. Georgy, U. Zierhahn. — Текст : электронный // IZA. — 2019. — Discussion Paper № 12428. — URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3411981 (дата обращения: 25.04.2024).

Artificial Intelligence and Jobs: Evidence from Online Vacancies / D. Acemoglu, D. Autor, J. Hazell, P. Restrepo. — Текст : электронный // Journal of Labor Economics. — 2022. — Vol. 40. — URL: <https://doi.org/10.1086/718327> (дата обращения: 25.04.2024).

Ash, R. F. The Evolution of Agricultural Policy / R. F. Ash. — Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2009. — 529 p. — Текст : непосредственный.

Atkinsn, A. E. Top incomes in the long run of history / A. Atkinsn, T. Piketty, E. Saez. — Текст : непосредственный // Journal of Economic Literature. — 2011. — Vol. 49, № 1. — P. 3–71.

Austin, B. Saving the Heartland: Place-Based Policies in the 21st Century / B. Austin, E. Glaeser, L. Summer. — Текст : электронный // Brookings. Policy Brief, Economic Studies. — 2018. — URL: <https://www.brookings.edu/articles/saving-the-heartland-place-based-policies-in-21st-century-america/> (дата обращения: 25.04.2024).

Autor, D. Skills, Education and Earnings Inequality among the Other 99 Percent / D. Autor. — Текст : электронный // Science. — 2014. — Vol. 344, № 6168. — P. 843–851. — URL: <https://www.science.org/doi/10.1126/science.1251868> (дата обращения: 25.04.2024).

Autor, D. The China Shock: Learning from Labor Market Adjustments to Large Changes in Trade / D. Autor, D. Dorn, G. H. Hanson. — Текст : электронный // NBER. — 2008. — Working Paper № 21906. — URL: <http://www.nber.org/papers/w21906> (дата обращения: 25.04.2024).

Autor, D. The Polarization of Job Market Opportunities in the US Labor Market / D. Autor. — Washington, D.C. : Center for American Progress, 2010. — Текст : непосредственный.

Autor, D. Trends in US Wage Inequality: Revising the Revisionists / D. Autor, M. S. Kearney, L. F. Katz. — Текст : непосредственный // Review of Economic and Statistics. — 2016. — Vol. 90, № 2. — P. 300–323.

Autor, D. Wayward Sons: The Emerging Gender Gap in Labor Markets and Education / D. Autor, M. Wasserman. — Washington, D.C. : The Third Way, 2013. — Текст : непосредственный.

Autor, D. Why Are There Still So Many Jobs? / D. Autor. — Текст : непосредственный // Journal of Economic Perspectives. — 2015. — Vol. 29, № 3. — P. 3–30.

Average annual hours actually worked per worker. — Текст : электронный // OECD : [сайт]. — 2021. — URL: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS> (дата обращения: 25.04.2024).

Balsmeier, B. Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction / B. Balsmeier, M. Woerter. — Текст : электронный // Research Policy. — 2019. — Vol. 48, № 8. — URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733319300733> (дата обращения: 25.04.2024).

Banister, J. Manufacturing employment and compensation in China / J. Banister. — Beijing : Beijing Javelin Investment Consulting Comp., 2004. — URL: <http://www.bls.gov/fls/chinareport.pdf> (дата обращения: 25.04.2024). — Текст : электронный.

Banister, J. Manufacturing in China today: Employment and labor compensation / J. Banister. — Текст : электронный // The Conference Board Economics Program. — 2007. — Working Paper № 07-01. — URL: <https://ideas.repec.org/p/cnf/wpaper/0701.html> (дата обращения: 25.04.2024).

Banister, J. Population aging and economic growth in China / J. Banister, D. E. Bloom, L. Rosenberg. — Текст : электронный // PGDA. — 2010. — Working Paper № 53. — URL: https://www.hsph.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/1288/2013/10/PGDA_WP_53.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Barriers of Effective Health Insurance Coverage for Rural-to-urban Migrant Workers in China: A Systematic Review and Policy Gap Analysis / S. Chen

[et al.]. — Текст : непосредственный // BMC Public Health. — 2020. — № 20 (408). — P. 1–16.

Baum, S. Redesigning the Pell Grant Program for the 21st Century. The Hamilton Project / S. Baum, J. Scott-Clayton. — Washington, D.C., 2013. — Текст : электронный // Brookings : [сайт]. — URL: chrome-extension://efaidnbmninnip-gcpjnglcglfeindmkaj/https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/THP_BaumDiscPaper_Final.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Berkelmans, L. Chinese Urban Residential Construction to 2040 / L. Berkelmans, H. Wang. — Текст : электронный // RBA. — 2012. — Research Discussion Paper № 2012-04. — URL: <https://www.rba.gov.au/publications/rdp/2012/pdf/rdp2012-04.pdf> (дата обращения: 25.04.2024).

Bessen, J. Automation and jobs: when technology boosts employment. Economic Policy / J. Bessen. — Текст : электронный // CEPR. — 2019. — Vol. 34, № 100. — P. 589–626. — URL: <https://academic.oup.com/economicpolicy/article/34/100/589/5709812> (дата обращения: 25.04.2024).

Blanchard, O. Regional Evolutions / O. Blanchard, L. Katz. — Текст : электронный // Brookings : [сайт]. — Brookings Papers on Economic Activity. — 1992. — Vol. 23, № 1. — P. 1–76. — URL: <https://www.brookings.edu/articles/regional-evolutions> (дата обращения: 25.04.2024).

Blau, F. The Gender Wage Gap: Extent, Trends and Explanations / F. Blau, L. Kahn. — Текст : непосредственный // Journal of Economic Literature. — 2017. — Vol. 55, № 3. — P. 789–865.

Blinder, A. Offshoring: The Next Industrial Revolution? / A. Blinder. — Текст : электронный // Foreign Affairs. — 2006. — Vol. 85, № 2. — P. 113–128. — URL: <https://www.jstor.org/stable/20031915> (дата обращения: 25.04.2024).

Boeri, T. Work Hours and Job Sharing in the EU and USA: Are Europeans Lazy? Or Americans Crazy? / T. Boeri, F. Kramarz, M. Burda. — Oxford : Oxford Univ. Press, 2008. — Текст : непосредственный.

Borjas, G. From Immigrants to Robots: The Changing Locus of Substitutes for Workers / G. Borjas, R. Freeman. — Текст : электронный // NBER. — 2019. — Working Paper № 25438. — URL: <http://www.nber.org/papers/w25438> (дата обращения: 25.04.2024).

Borjas, G. The Labor Demand Curve is Downward Sloping: Reexamining the Effects of Immigration on the Labor Market / G. Borjas. — Текст : непосредственный // Quarterly Journal of Economics. — 2003. — Vol. 118, № 4. — P. 1335–1374.

Bosworth, B. M. Accounting for growth: Comparing China and India / B. Bosworth, S. Collins. — Текст : непосредственный // Journal of Economic Perspectives. — 2008. — Vol. 22, № 1. — P. 45–66.

Bound, J. Changes in the structure of wages in the 1980's: An evaluation of alternative explanations / J. Bound, G. Johnson. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 1992. — Vol. 82, № 3. — P. 371–392.

Bound, J. Playing the Admissions Game: Student Reactions to Increasing College Competition / J. Bound, B. Hershbein, T. L. Bridget. — Текст : непосредственный // Journal of Economic Perspectives. — 2009. — Vol. 23, № 4. — P. 119–146.

Bound, J. Playing the Admissions Game: Student Reactions to Increasing College Competition / J. Bound, B. Hershbein, B. Terry. — Текст : электронный // NBER. — 2009. — Working № Paper 15272. — URL: <http://www.nber.org/papers/w15272> (дата обращения: 25.04.2024).

Building America's Skilled Technical Workforce. — Текст : электронный // National Academies of Science, Engineering and Medicine : [сайт]. — 2017. — URL: <https://nap.nationalacademies.org/catalog/23472/building-americas-skilled-technical-workforce> (дата обращения: 25.04.2024).

Burkert, C. Zweischneidiges Schwert: Wie wirkt sich die Digitalisierung auf die Geschlechterungleichheit am Arbeitsmarkt aus? / C. Burkert, K. Grienberger, B. Matthes. — Текст : электронный // IAB-Forum. — 2022, 13 Juni. — URL: <https://www.iab-forum.de/zweischneidiges-schwert-wie-wirkt-sich-die-digitalisierung-auf-die-geschlechterungleichheit-am-arbeitsmarkt-aus/> (дата обращения: 25.04.2024).

Cai, F. How Has the Chinese Economy Capitalised on the Demographic Dividend During the Reform Period? / F. Cai. — Текст : непосредственный // China's 40 Years of Reform and Development: 1978–2018 / editors by R. Garnaut, L. Song, F. Cai. — Canberra : ANU Press, 2018. — P. 235–256. — (China Update Series).

Cai, F. New Urbanisation as a Driver of China's Growth / F. Cai, Z. Guo, M. Wang. — Текст : непосредственный // China's New Sources of Economic Growth / editors by L. Song, R. Garnaut, F. Cai, L. Johnston. — Canberra : ANU Press, 2016. — Vol. 1. — (China Update Series).

Card, D. The Impact of Technological Change on Low-Wage / D. Card, J. Di-nardo. — Текст : электронный // ResearchGate : [сайт]. — 2006. — URL: https://www.researchgate.net/publication/247901793_The_Impact_of_Technological_Change_on_Low_Wage_Workers_A_Review (дата обращения: 25.04.2024).

Carnevale, A. Three Educational Pathways to Good Jobs: High School, Middle School, and Bachelor's Degree / A. Carnevale, A. Gulish, J. Strohl. — Текст : электронный // Center for Education and the Workforce, Georgetown University. — 2018. — URL: <https://cew.georgetown.edu/cew-reports/3pathways/> (дата обращения: 25.04.2024).

Cellini, S. Gainfully Employed? New Evidence on the Earnings, Employment and Debt of For-Profit Certificate Students / S. Cellini. — Текст : электронный // Brookings : [сайт]. — 2018. — URL: <https://www.brookings.edu/articles/gainfully-employed-new-evidence-on-the-earnings-employment-and-debt-of-for-profit-certificate-students/> (дата обращения: 25.04.2024).

Chan, K. W. China, internal migration / K. W. Chan. — Текст : непосредственный // The Encyclopaedia of Global Human Migration / editors by I. Ness, P. Bellwood. — Maiden, MA : Blackwell Publishing Ltd., 2013.

Chan, K. W. The Hukou system and rural-urban migration in China: Processes and changes / K. W. Chan, L. Zhang. — Текст : электронный // The China Quarterly. — 1999. — Vol. 160. — P. 818–855.

Chen, W. The political economy of rural industrialization in China: Village conglomerates in Shandong province / W. Chen. — Текст : непосредственный // Modern China. — 1998. — Vol. 24, № 1. — P. 73–96.

Chen, A. Is the Drop in Fertility Temporary or Permanent? / A. Chen, A. Munnell, G. T. Sanzenbacher. — Текст : электронный // CRR. — 2019. — № 18-14. — URL: <https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2018/07/ib18-14-1.pdf> (дата обращения: 25.04.2024).

Cheng T., Selden M. The origins and social consequences of China's Hukou system / T. Cheng, M. Selden. — Текст : непосредственный // The China Quarterly. — 1994. — Vol. 139. — P. 644–668.

China Labour Statistical Yearbook. — Текст : электронный // National Bureau of Statistics and Ministry of Human Resources and Social Security : [сайт]. — 2017. — URL: <http://www.mohrss.gov.cn/2017/zk/indexch.htm> (дата обращения: 25.04.2024).

China to Extend Policies to Stabilize Employment. — Текст : электронный // State Council of the People's Republic of China : [сайт]. — 2021. — URL: http://english.www.gov.cn/news/pressbriefings/202105/22/content_WS60a8c32dc6d0df57f98d9eda.html (дата обращения: 25.04.2024).

China's Changing Labor Market — Trends and Future Outlook. — Текст : электронный // China Briefing : [сайт]. — URL: <https://www.china-briefing.com/news/chinas-labor-force-data-trends-and-future-outlook/> (дата обращения: 25.04.2024).

China's Productivity Slowdown and Future Growth Potential / L. Brandt [et al.]. — Текст : электронный // World Bank. — 2020. — Policy Research Working Paper № 9298. — URL: <chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcgclclefindmkaj/https://documents1.worldbank.org/curated/en/839401593007627879/pdf/Chinas-Productivity-Slowdown-and-Future-Growth-Potential.pdf> (дата обращения: 25.04.2024).

China's Three-child Policy to Improve Demographic Structure. — Текст : электронный // Xinhua : [сайт]. — 2021. — URL: http://english.www.gov.cn/statecouncil/ministries/202106/01/content_WS60b61ab7c6d0df57f98da86e.html (дата обращения: 25.04.2024).

China's state-owned enterprises: economic reform and organizational restructuring / J. Hassard, J. Morris, J. Sheehan, X. Yuxin. — Текст : непосредственный // Journal of Organizational Change Management. — 2010. — Vol. 23, № 5. — P. 500–516.

Chow G. China's economic transformation. — Maiden, MA : Blackwell Publ. Ltd., 2002. — Текст : непосредственный.

Comission Stuff Working Dokument «Impact of demographic change — in the changing environment». — Текст : электронный // European Commission : [сайт]. — URL: https://commission.europa.eu/system/files/2023-01/the_impact_of_demographic_change_in_a_changing_environment_2023.PDF (дата обращения: 25.04.2024).

Communiqué of the Seventh National Population. — Текст : электронный // National Bureau of Statistics : [сайт]. — 2021. — URL: http://www.stats.gov.cn/english/PressRelease/202105/t20210510_1817193.html (дата обращения: 25.04.2024).

Contingent and Alternative Employment Arrangements. 2018. — Текст : электронный // Bureau of Labor Statistics : [сайт]. — URL: <http://www.bls.gov/news.release/pdf/conemp.pdf> (дата обращения: 25.04.2024).

COVID-19 and digitalization: The great acceleration / J. Amankwah-Amoah, Z. Khan, G. Wood, G. Knight. — Текст : электронный // Journal of Business Research. — 2021. — № 136. — P. 602–611. — URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34538980/> (дата обращения: 25.04.2024).

Damiani, F. Measuring Women's Digital Inclusion. A poset-based approach to the Women in Digital Scoreboard / F. Damiani, P. Rodríguez-Modroño. — Текст : электронный // Dipartimento di Economia Marco Biagi — Università di Modena e Reggio Emilia (DEMB). — 2022. — Working Paper Series. — URL: https://doi.org/10.25431/11380_1270081.

Das, M. Chronicle of a decline foretold: Has China reached the Lewis turning point? / M. Das, P. N'Diaye. — Текст : электронный // IMF. — 2013. — Working Paper № 1326. — URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2013/wp1326.pdf> (дата обращения: 25.04.2024).

Davis, M. A. The Work-at-Home Technology Boon / M. A. Davis, A. C. Ghent, J. M. Gregory. — Текст : электронный // CPER/Vox EU. — 2021, 18 Apr. — URL: <https://cepr.org/voxeu/columns/work-home-technology-boon> (дата обращения: 25.04.2024).

De Stefano, V. Algorithmic management and collective bargaining / V. De Stefano, S. Taes. — Текст : электронный // ETUI : [сайт]. — URL: <https://www.etui.org/publications/algorithmic-management-and-collective-bargaining> (дата обращения: 25.04.2024).

Death toll exceeded 70,000 in Europe during the summer of 2003 / J. M. Robine [et al.]. — Текст : непосредственный // Comptes Rendus Biologies. — 2008. — Vol. 331, № 2. — P. 171–178.

Decision of the Central Committee of the Communist Party of China and the State Council on Optimizing the Fertility Policy and Promoting the Long-term Balanced Development of the Population. — Текст : электронный // Xin-

hua : [сайт]. — 2021. — URL: http://www.gov.cn/zhengce/2021-07/20/content_5626190.htm (дата обращения: 25.04.2024).

Decision of the CPC Central Committee and The State Council on implementing the universal two-child policy reform and improving the management of family planning services. — Текст : электронный // The Xinhua News. — 2015, Dec. — URL: <https://lawinfochina.com/display.aspx?id=21735&lib=law> (дата обращения: 25.04.2024).

Deininger, K. Moving off the Farm Land Institutions to Facilitate Structural Transformation and Agricultural Productivity Growth in China / K. Deininger, J. Songqing, X. Fang. — Текст : электронный // World Bank Policy Research. — 2012. — Working Paper № 5949. — URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0305750X13002210> (дата обращения: 25.04.2024).

Dengler, K. Examining the relationship between digital transformation and work quality. Substitution potential and work exposure in gender-specific occupations / K. Dengler, A. Tisch. — Текст : электронный // Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. — 2020. — № 1. — S. 427–453. — URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11577-020-00674-3> (дата обращения: 25.04.2024).

Dengler, K. Digital Transformation and Subjective Job Insecurity in Germany / K. Dengler, S. Gundert. — Текст : электронный // European Sociological Review. — 2021. — Vol. 37, № 5. — P. 799–817. — URL: <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa066> (дата обращения: 25.04.2024).

Dengler, K. Digital transformation: The role of computer use in employee health / K. Dengler, K. Hiesinger, A. Tisch. — Текст : электронный // Economics and Human Biology. — 2022. — Vol. 46. — URL: <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2022.101137> (дата обращения: 25.04.2024).

Department of Economic and Social Affairs Population Division World Population Prospects. The 2017 Revision. — New York : United Nations, 2017. — 46 p. — Текст : непосредственный.

Diese Jobs können demnächst Roboter übernehmen. — Текст : электронный // Handelsblatt : [сайт]. — 2022, 1 July. — URL: <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/management/strategien-gegen-personalmangelpizza-backen-und-gebraeck-verladen-diese-jobs-koennen-demnaechst-rechner-und-roboteruebernehmen/28462694.html> (дата обращения: 25.04.2024).

Dikotter, F. Mao's great famine: The history of China's most devastating catastrophe, 1958–1962 / F. Dikotter. — London : Walker & Company, 2010. — Текст : непосредственный.

Do we really have the right to disconnect? — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2022. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/do-we-really-have-the-right-to-disconnect> (дата обращения: 25.04.2024).

Doar, R. Getting Men Back to Work / R. Doar, H. J. Holzer, B. Orrell. — Washington, D.C. : American Enterprise Institute, 2017. — Текст : непосредственный.

Does Federally Funded Job Training Work? Nonexperimental Estimates of WIA Training Impacts Using Longitudinal Data on Workers and Firms / F. Andersson [et al.]. — Текст : электронный // NBER. — 2013. — Working Paper № 19446. — URL: <https://www.nber.org/papers/w19446> (дата обращения: 25.04.2024).

Doleac, J. The Unintended Consequences of “Ban the Box”: Statistical Discrimination and Employment Outcomes when Criminal Histories are Hidden / J. Doleac, B. Hansen. — Текст : электронный // Journal of Labor Economics. — 2020. — Vol. 38, № 2. — URL: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/705880?af=R&mobileUi=0> (дата обращения: 25.04.2024).

Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst von Vollzeitbeschäftigten in den Ländern der Europäischen Union (EU). — Текст : электронный // Statista : [сайт]. — URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/183571/umfrage/bruttomonatsverdienst-in-der-eu/> (дата обращения: 25.04.2024).

Eberstadt, N. Men Without Work: America’s Invisible Crisis / N. Eberstadt. — Washington, D.C. : American Enterprise Institute, 2016. — Текст : непосредственный.

Education for Life and Work: Developing Transferable Knowledge and Skills for the 21st Century. — Текст : электронный // National Academies of Science, Engineering and Medicine : [сайт]. — 2012. — URL: <https://nap.nationalacademies.org/catalog/13398/education-for-life-and-work-developing-transferable-knowledge-and-skills> (дата обращения: 25.04.2024).

Elliott, M. Escalating Gains: Project Quest’s Sectoral Strategy Pays Off / M. Elliott, A. Roder. — New York : Economic Mobility Corporation, 2017. — Текст : непосредственный.

Engen, E. M. The Adequacy of Household Saving / E. M. Engen, W. G. Gale, C. E. Uccello. — Текст : электронный // Center for Retirement Research Boston College. — 2020. — URL: chrome-extension://efaidnbmninnkcepbpcpgcglfeindmkaj/https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2000/01/wp_2000-01.pdf (дата обращения: 15.05.2024).

Ethics in the digital workplace. Publication Office of the European Union. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2022. — URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22038_en.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

European Labor Markets and COVID-19 Pandemic: Fallout and the Path Ahead / A. Sakai [et al.]. — Текст : электронный // International Monetary Fund : [сайт]. — URL: <https://www.imf.org/en/Publications/Departmental-Papers-Policy-Papers/Issues/2022/03/02/European-Labor-Markets-and-the-COVID-19-Pandemic-Fallout-and-the-Path-Ahead-512327> (дата обращения: 25.04.2024).

Expanding the Earned Income Tax Credit for Workers Without Dependent Children / C. Miller [et al.]. — New York : MDRC, 2017. — Текст : непосредственный.

Farber, H. Job Loss in the Great Recession and Its Aftermath: Evidence from the Displaced Worker Survey / H. Farber. — Текст : электронный // NBER. — 2015. — Working Paper № 9069. — URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/111519/1/dp9069.pdf> (дата обращения: 25.04.2024).

Fitzpayne, A. A Changing Economy Requires a New Focus on Lifelong Learning / A. Fitzpayne, E. Pollack. — Washington, D.C. : Aspen Institute, 2017. — Текст : непосредственный.

Freeman, R. Is a Great Labor Shortage Coming? Replacement Demand in the Global Economy / R. Freeman. — Текст : непосредственный // Reshaping the US Workforce in a Changing Economy / editors by H. Holzer, D. Nightingale. — Washington, D.C. : Urban Institute Press, 2007.

Frey, C. B. The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? / C. B. Frey, M. Osborne. — Текст : электронный // Working Paper / Martin School, University of Oxford. — 2013. — URL: chrome-extension://efaidnbmnnpbpcajpegglefindmkaj/https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Frey, W. Diversity Explosion / W. Frey. — Washington, D.C. : Brookings Press, 2015. — Текст : непосредственный.

Garnaut, R. Impact and Significance of State-Owned Enterprise Restructuring in China / R. Garnaut, L. Song, Y. Yao. — Текст : непосредственный // The China Journal. — 2006. — № 55. — P. 35–63.

Genz, S. Digging into the Digital Divide: Workers' Exposure to Digitalization and Its Consequences for Individual Employment / S. Genz, C. Schnabel. — Текст : электронный // IZA. — 2021. — Discussion Paper № 14649. — URL: <https://docs.iza.org/dp14649.pdf> (дата обращения: 25.04.2024).

Genz, S. The nuanced relationship between cutting-edge technologies and jobs: Evidence from Germany / S. Genz. — Текст : электронный // Center on Regulation and Markets on Brookings. — 2022. — URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2022/05/20210505_Genz_CuttingEdgeTechnologiesAndJobs-1.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Georgieff, A. Artificial intelligence and employment: New cross-country evidence / A. Georgieff, R. Hуе. — Текст : электронный // OECD Social, Employment and Migration. — 2021. — Working Papers № 265. — URL: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/artificial-intelligence-andemployment_c2c1d276-en (дата обращения: 25.04.2024).

Ghose, A. K. Employment in China: recent trends and future challenges / A. K. Ghose. — Текст : электронный // ILO. — 2005. — Employment Strategy Papers № 14. — URL: <chrome-extension://efaidnbmnnpbpcajpegglefindmkaj/>

https://www.globemonitor.org/sites/default/files/shares/WOL/employment_in_china_ILO.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Ghose, A. K. The global employment challenge / A. K. Ghose, N. Majid, C. Ernst. — Текст : электронный // International Labour Office : [сайт]. — 2008. — URL: <https://www.ilo.org/publications/global-employment-challenge> (дата обращения: 25.04.2024).

Ghose, A. K. Trade, jobs and wages / A. K. Ghose. — Текст : непосредственный // Jobs and Incomes in a Globalizing World. — Geneva : International Labour Office, 2003. — P. 41–78.

Giles, J. What is China's true unemployment rate? / J. Giles, A. Park, J. Zhang. — Текст : непосредственный // China Economic Review. — 2005. — Vol. 16. — P. 149–170.

Going digital: The future of work for women. — Текст : электронный // OECD. — Policy brief on the future of work. — 2017. — URL: <https://www.oecdforum.org/documents/18937-going-digital-the-future-ofwork-for-women> (дата обращения: 25.04.2024).

Goldin, C. The Race Between Education and Technology / C. Goldin, L. Katz. — Cambridge, MA : Harvard Univ. Press, 2008. — Текст : непосредственный.

Golley, J. Demographic dividends, dependencies, and economic growth in China and India / J. Golley, R. Tuers. — Текст : электронный // Asian Economic Papers. — 2012. — Vol. 11, № 3. — P. 1–26.

Gormley, W. The Critical Advantage: Developing Critical Thinking Skills in School / W. Gormley. — Cambridge : Harvard Education Press, 2017. — Текст : непосредственный.

Graetz, G. Robots at Work / G. Graetz, G. Michaels. — Текст : электронный // The Review of Economics and Statistics. — 2018. — Vol. 100, № 5. — P. 753–768. — URL: https://doi.org/10.1162/rest_a_00754 (дата обращения: 25.04.2024).

Greenhalgh, S. Governing China's population: From Leninist to neoliberal biopolitics / S. Greenhalgh, E. A. Winckler. — Stanford : Stanford Univ. Press, 2005. — Текст : непосредственный.

Guangzhou, W. Adjustment of China's fertility policy / W. Guangzhou, H. Yaoling, Z. Liping. — Текст : непосредственный // Social Sciences Academic Press. — 2013, May.

Hamermesh, D. Labor Demand and the Structure of Adjustment Costs / D. Hamermesh. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 1989. — Vol. 79, № 4. — P. 674–689.

Hamermesh, D. The labor market in the US, 2000–2020 / D. Hamermesh. — Текст : электронный // Institute of Labor Economics (IZA). — World of Labor. — 2021. — URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/584/pdfs/the-labor-market-in-the-us.pdf?v=1> (дата обращения: 25.04.2024).

Handel M. Growth trends for selected occupations considered at risk from automation / M. Handel. — Текст : электронный // Bureau of Labor Statistic. US Monthly labour review. — 2022, July. — URL: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2022/article/growth-trends-for-selected-occupationsconsidered-at-risk-from-automation.htm> (дата обращения: 25.04.2024).

Hanson, G. Along the Watchtower: The Rise and Fall of US Low-Skilled Immigration / G. Hanson, Ch. Liu, C. McIntosh. — Текст : электронный // Brookings Papers on Economic Activity. — 2017. — URL: chrome-extension://efaidnbmninnibvcpajpcglclefindmkaj/https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/03/2_hansonetal.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Harris, S. A Proposal for Modernizing Labor Law for 21st Century Work. The Hamilton Project / S. Harris, A. Krueger. — Текст : электронный // Brookings : [сайт]. — 2016. — URL: chrome-extension://efaidnbmninnibvcpajpcglclefindmkaj/https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/07/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_policy_brief.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Helper, S. Value Migration and Industry 4.0 / S. Helper, R. Martins, R. Seamans. — Текст : электронный // Paper presented at American Economic Association Meetings. — 2018. — URL: chrome-extension://efaidnbmninnibvcpajpcglclefindmkaj/https://faculty.weatherhead.case.edu/susan-helper/papers/helper_martins_seamans.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Hershbein, B. Do Recessions Accelerate Routine-Biased Technical Change? Evidence from Vacancy Postings / B. Hershbein, L. Kahn. — Текст : электронный // American Economic Review. — 2018. — Vol. 108, № 7. — P. 1737–1772.

Hirsch, B. Sluggish Institutions in a Dynamic World: Can Unions and Industrial Competition Coexist? / B. Hirsch. — Текст : электронный // Journal of Economic Perspectives. — 2008. — Vol. 22, № 1. — P. 153–176.

Holzer, H. Does Automation Make Job Training (and Workers) Obsolete? Workforce Development in an Automating Labor Market / H. Holzer. — Текст : электронный // Brookings : [сайт]. — 2017. — URL: <https://www.brookings.edu/articles/will-robots-make-job-training-and-workers-obsolete-workforce-development-in-an-automating-labor-market/> (дата обращения: 25.04.2024).

Holzer, H. Immigration Policy and Less-Skilled Workers in the United States: Reflections on Future Directions for Reform / H. Holzer. — Washington, D.C. : Migration Policy Institute, 2011. — Текст : непосредственный.

Holzer, H. Job Market Polarization and Worker Skills: A Tale of Two Middles / H. Holzer. — Текст : электронный // Brookings : [сайт]. — 2015. — URL: chrome-extension://efaidnbmninnibvcpajpcglclefindmkaj/https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/polarization_jobs_policy_holzer.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Holzer, H. Making College Work: Pathways to Success for Disadvantaged Students / H. Holzer, S. Baum. — Washington, D.C. : Brookings Press, 2017. — Текст : непосредственный.

Holzer, H. The US labor market in 2050 / H. Holzer. — Текст : электронный // Brookings : [сайт]. — 2019. — URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/05/201905_Holzer-The-US-Labor-Market-in-2050-Supply-Demand-and-Public-Policy.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Holzer, H. Worker Skills and the US Labor Market: What Role Should Policy Play? / H. Holzer. — Текст : электронный // Brookings : [сайт]. — 2016. — URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/polarization_jobs_policy_holzer.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

How Do Workers Adjust When Firms Adopt New Technologies? / S. Genz [et al.]. — Текст : электронный // IZA. — 2021. — Discussion Papers № 14626. — URL: <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp14626.html> (дата обращения: 25.04.2024).

Huang, Y. Capitalism with Chinese Characteristics: Entrepreneurship and the State / Y. Huang. — Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2008. — Текст : непосредственный.

Hurd, M. A compensation measure of the cost of unemployment to the unemployed / M. Hurd. — Текст : непосредственный // Quarterly Journal of Economics. — 1980. — Vol. 95, № 2. — P. 225–243.

Hussain, A. Chinese Reforms from a Comparative perspective in Incentives, Organization and Public Economics, essays in Honour of Sir James Mirrlees / A. Hussain, N. Stern, J. Stiglitz ; editors by P. J. Hammond, G. D. Myles. — Oxford : Oxford Univ. Press, 2000. — Текст : непосредственный.

Hussin, F. The Contribution of Economic Sectors to Economic Growth: The Cases of China and India / F. Hussin, S. Y. Yik. — Текст : непосредственный // Research in Applied Economics. — 2012. — Vol. 4, № 4. — P. 38–58.

iClaves — Esade. Study on post Covid measures to close the digital divide. — Текст : электронный // Report prepared for the Body of European Regulators for Electronic Communications (BEREC) : [сайт]. — 2021. — URL: <https://www.berec.europa.eu/en/document-categories/berec/reports/study-on-post-covid-measures-to-close-the-digital-divide> (дата обращения: 25.04.2024).

Influence of childbirth on female labor supply under universal Two-child policy / Y. Xiaoli, P. Hanyu, L. Sihan, W. Bing. — Текст : электронный // Science and technology information. — 2020. — Vol. 9. — URL: <https://www.nature.com/articles/s41599-022-01472-2> (дата обращения: 25.04.2024).

Information Technology, Automation, and the US Workforce. — Текст : электронный // National Academy of Sciences. — 2017. — URL: <https://www.nationalacademies.org/our-work/automation-and-the-us-workforce-an-update>.

Intelligent Automation. — Текст : электронный // Accenture. — 2016. — URL: <https://www.accenture.com/us-en/insight-intelligentautomation-technology> (дата обращения: 25.04.2024).

Jacobson, L. Earnings Losses of Displaced Workers / L. Jacobson, R. J. LaLonde, D. G. Sullivan. — Текст : непосредственный // *American Economic Review*. — 1993. — Vol. 83, № 4. — P. 685–709.

Jacobson, L. Should We Teach Old Dogs New Tricks? Returns to Community College Training for Displaced Workers / L. Jacobson, R. J. LaLonde, D. G. Sullivan. — Текст : электронный // *Industrial and Labor Relations Review*. — 2005. — Vol. 58, № 3. — URL: https://www.researchgate.net/publication/5119566_The_Impact_of_Community_College_Retraining_on_Older_Displaced_Workers_Should_We_Teach_Old_Dogs_New_Tricks (дата обращения: 25.04.2024).

Jizhe, N. The seventh national census / N. Jizhe. — Текст : электронный // China Statistics Press. — 2021, May. — URL: http://english.scio.gov.cn/press-room/2021-05/11/content_77487226_2.htm (дата обращения: 25.04.2024).

Job Demands in a Changing World of Work / editors by C. Korunka, B. Kubicek. — New York : Springer, 2017. — URL: https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0_1 (дата обращения: 25.04.2024). — Текст : электронный.

Johnson, J. Sex differentials in unemployment rates: A case for no concern / J. Johnson. — Текст : непосредственный // *Journal of Political Economy*. — 1983. — Vol. 91, № 2. — P. 293–303.

Juhn, C. Wage inequality and the rise in returns to skill / C. Juhn, K. Murphy, B. Pierce. — Текст : непосредственный // *Journal of Political Economy*. — 1993. — Vol. 101, № 3. — P. 410–442.

Kässi, O. How many online workers are there in the world? A datadriven assessment / O. Kässi, V. Lehdonvirta, F. Stephany. — Текст : электронный // *Open Research Europe* : [сайт]. — 2021. — URL: <https://open-research-europe.ec.europa.eu/articles/1-53> (дата обращения: 25.04.2024).

Katz, L. The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the US, 1995–2015 / L. Katz, A. Krueger. — Текст : электронный // NBER. — 2016. — Working Paper № 22667. — URL: <http://www.nber.org/papers/w22667> (дата обращения: 25.04.2024).

Katz, L. Understanding Trends in Alternative Work Alternatives in the US / L. Katz, A. Krueger. — Текст : электронный // NBER. — 2019. — Working Paper № 25425. — URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.nber.org/system/files/working_papers/w25425/w25425.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Katz, L. Wage Subsidies / L. Katz. — Текст : непосредственный // *Creating Jobs* / editors R. Freeman, P. Gottschalk. — New York : Russell Sage Foundation, 2008.

Kemple, J. Career Academies: Long-Term Impacts on Work, Education, and Transitions to Adulthood / J. Kemple. — New York : MDRC, 2008. — Текст : непосредственный.

Knight, J. Chinese peasant choices: Migration, rural industry or farming / J. Knight, L. Song. — Текст : непосредственный // Oxford Development Studies. — 2003. — Vol. 31, № 2. — P. 123–148.

Knight, J. Unemployment duration and earnings of re-employed workers in urban China / J. Knight, S. Li. — Текст : непосредственный // China Economic Review. — 2006. — Vol. 17. — P. 103–119.

Kochan, T. Unions, Worker Voice and Management Practices: Implications for a High Productivity-High Wage / T. Kochan, W. Kimball. — Текст : электронный // RSF : The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences. — 2019. — Vol. 5, № 5. — P. 88–108. — URL: <https://www.rsfjournal.org/content/5/5/88> (дата обращения: 25.04.2024).

Konle-Seidl, R. Digitalisation and changes in the world of work / R. Konle-Seidl, S. Danesi. — Текст : электронный // European Parliament : [сайт]. — URL: chrome-extension://efaidnbmninnipocajpcgclefindmkaj/https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/733986/IPOL_STU%282022%29733986_EN.pdf (дата обращения: 14.05.2024).

Krueger, A. A Proposal for Protecting Low-Income Workers from Monopsony and Collusion / A. Krueger, E. Posner. — Текст : электронный // Brookings : [сайт]. — 2018. — URL: <https://www.brookings.edu/articles/a-proposal-for-protecting-low-income-workers-from-monopsony-and-collusion/> (дата обращения: 25.04.2024).

Krueger, A. Where Have All the Workers Gone? An Inquiry into the Decline in US Labor Force Participation / A. Krueger. — Текст : электронный // Brookings : [сайт]. — 2018. — URL: <chrome-extension://efaidnbmninnipocajpcgclefindmkaj/https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/02/kruegertextfa17bpea.pdf> (дата обращения: 25.04.2024).

Kugler, A. Strengthening Reemployment in the Unemployment Insurance System. The Hamilton Project / A. Kugler. — Текст : электронный // Brookings : [сайт]. — 2015. — URL: <https://www.brookings.edu/articles/strengthening-reemployment-in-the-unemployment-insurance-system/> (дата обращения: 25.04.2024).

Labor Force Participation: Recent Developments and Future Prospects / S. Aaronson [et al.]. — Текст : электронный // Brookings Papers on Economic Activity. — 2014. — № 2. — P. 197–275. — URL: <https://www.brookings.edu/articles/labor-force-participation-recent-developments-and-future-prospects/> (дата обращения: 25.04.2024).

Lambert, S. Precarious Work Schedules among Early Career Employees in the US / S. Lambert, P. J. Fugiel, J. R. Henly ; EINet, School of Social Administration, University of Chicago. — 2014. — URL: chrome-extension://efaidnbmninnipocajpcgclefindmkaj/https://populardemocracy.org/sites/default/files/publications/Lambert.Fugiel.Henly_Precarious_Work_Schedules.August2014.pdf (дата обращения: 25.04.2024). — Текст : электронный.

Lerman, R. Expanding Apprenticeship Opportunities in the United States / R. Lerman. — Текст : электронный // Brookings : [сайт]. — 2014. — URL: <https://www.brookings.edu/articles/expanding-apprenticeship-opportunities-in-the-united-states/> (дата обращения: 25.04.2024).

Levy, F. Computers and populism: artificial intelligence, jobs, and politics in the near term / F. Levy. — Текст : непосредственный // Oxford Review of Economic Policy. — 2018. — Vol. 34, № 3. — P. 393–417.

Levy, F. Dancing with Robots: Human Skills for Computerized Work / F. Levy, R. Murnane. — Washington, D.C. : The Third Way, 2013. — Текст : непосредственный.

Lewis, W. A. Economic development with unlimited supplies of labour / W. A. Lewis. — Текст : непосредственный // The Manchester School. — 1954. — Vol. 22, № 2. — P. 139–191.

Lifang, D. Research on the Impact of Two-child Policy on Macro economy. Based on the Perspective of Labor Supply / D. Lifang, L. Mingjie. — Текст : непосредственный // Southern economic. — 2019. — № 7. — P. 100–112.

Lim, J. China's Demographic Outlook' / J. Lim, A. Cowling. — Текст : непосредственный // RBA Bulletin. — 2016, June. — P. 35–42.

Lin, J. Y. Collectivization and China's agricultural crisis in 1959–1961 / J. Y. Lin. — Текст : непосредственный // Journal of Political Economy. — 1990. — Vol. 98, № 6. — P. 1228–1254.

Lin, J. Y. On the causes of China's agricultural crisis and the great leap famine / J. Y. Lin, D. T. Yang. — Текст : непосредственный // China Economic Review. — 1998. — Vol. 9, № 2. — P. 125–140.

Lin, J. Y. Rural Reforms and Agricultural Growth in China / J. Y. Lin. — Текст : непосредственный // The American Economic Review. — 1992. — Vol. 82, № 1. — P. 34–51.

Lin, J. Y. The household responsibility system in China's agricultural reform: A theoretical and empirical study / J. Y. Lin. — Текст : непосредственный // Economic Development and Cultural Change. — 1988. — Vol. 36, № 3. — P. 199–224.

Lin, J. Y. The household responsibility system reform in China: A peasant's institutional choice / J. Y. Lin. — Текст : непосредственный // American Journal of Agricultural Economics. — 1987. — Vol. 69, № 2. — P. 410–415.

Liu, A. The Spokesperson of the National Bureau of Statistics Answers Reporters. Questions on the Operation of the National Economy in the First Quarter of 2021 / A. Liu. — Текст : электронный // National Bureau of Statistics site. — 2021. — URL: http://www.stats.gov.cn/tjsj/sjjd/202104/t20210416_1816376.html (дата обращения: 25.04.2024).

Living and working in Europe 2021, Publications Office of the European Union. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2022. — URL: <https://>

www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22029en.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Lowery, A. Give People Money / A. Lowery. — New York : Penguin Random House, 2018. — Текст : непосредственный.

Ludwig, J. The Mobility Bank: Increasing Residential Mobility to Improve Economic Mobility. The Hamilton Project / J. Ludwig, S. Raphael. — Текст : электронный // Brookings : [сайт]. — 2010. — URL: <https://www.brookings.edu/articles/the-mobility-bank-increasing-residential-mobility-to-boost-economic-mobility/> (дата обращения: 25.04.2024).

Majid, N. Measuring employment in developing countries / N. Majid. — Текст : непосредственный // World Economics. — 2014. — Vol. 15, № 3. — P. 1–31.

Majid, N. On the evolution of the employment structure in developing countries / N. Majid. — Текст : непосредственный // ILO. — 2005. — Employment Strategy Papers № 18. — P. 1–38.

Majid, N. The great employment transformation in China / N. Majid. — Текст : электронный // Employment Policy Department. — 2015. — Working Paper № 195. — URL: chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_423613.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Majid, N. Working poor in developing countries / N. Majid. — Текст : непосредственный // International Labour Review. — 2001. — Vol. 140, № 3. — P. 271–291.

McMillan, M. Globalization, structural change and productivity growth / M. McMillan, D. Rodrik. — Текст : электронный // NBER. — 2011. — Working Paper № 17143. — URL: chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://drodrik.scholar.harvard.edu/files/dani-rodrik/files/globalization_structural_change_productivity_growth_with_africa_update.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Meijun, G. Analysis on the implementation effect of universal two-child policy / G. Meijun, Q. Jinxiang, R. Jili. — Текст : непосредственный // Management of Observation. — 2017. — Vol. 36. — P. 1399–1403.

Meng, X. China's Labour Market Tensions and Future Urbanisation Challenges / X. Meng. — Текст : непосредственный // Deepening Reform for China's Long-term Growth and Development / editors by L. Song, R. Garnaut, F. Cai. — Canberra : ANU Press, 2014. — (China Update Series).

Meng, X. The institutional causes of China's Great Famine / X. Meng, N. Qian, P. Yared. — Текст : непосредственный // Columbia Business School Research Paper. — New York, NY, 2010.

Migrant Workers Survey Report. 2020. — Текст : электронный // National Bureau of Statistics : [сайт]. — 2021. — URL: http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202104/t20210430_1816933.html (дата обращения: 25.04.2024).

Munnell, A. Policies to Promote Labor Force Participation of Older People / A. Munnell. — Текст : электронный // Center for Retirement Research Boston College. — 2006. — URL: chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjcgclcfindmkaj/https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2006/01/wp_2006-21.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Nabar, M. Sector-Level Productivity, Structural Change, and Rebalancing in China / M. Nabar, K. Yan. — Текст : электронный // IMF. — 2013. — Working Paper № 41073. — URL: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Sector-Level-Productivity-Structural-Change-and-Rebalancing-in-China-41073> (дата обращения: 25.04.2024).

Nedelkoska, L. Automation, skills use and training / L. Nedelkoska, G. Quintini. — Текст : электронный // OECD. — 2018. — Economics and Social Policy Working Paper № 202. — URL: <chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjcgclcfindmkaj/https://www.sipotra.it/wp-content/uploads/2018/05/Automation-skills-use-and-training.pdf> (дата обращения: 25.04.2024).

Nichols, A. The Earned Income Tax Credit (EITC) / A. Nichols, J. Rothstein. — Текст : электронный // NBER. — 2015. — Working Paper № 21211. — URL: <http://www.nber.org/papers/w21211> (дата обращения: 25.04.2024).

Opinions on Further Promoting the Improvement of Weak Links in Compulsory Education and Capacity Improvement. — Текст : электронный // Ministry of Education, National Development and Reform Commission, and Ministry of Finance. — 2021. — URL: http://www.moe.gov.cn/srcsite/A05/s7052/202106/t20210630_541230.html (дата обращения: 25.04.2024).

Osterman, P. In Search of the High Road: Meaning and Evidence / P. Osterman. — Текст : непосредственный // Industrial and Labor Relations Review. — 2017. — Vol. 71, № 1. — P. 1–32.

Ottaviano, G. Rethinking the Effects of Immigration on Wages / G. Ottaviano, G. Peri. — Текст : электронный // NBER. — 2008. — Working Paper № 12497. — URL: chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjcgclcfindmkaj/https://www.nber.org/system/files/working_papers/w12497/w12497.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Park, A. Informal employment in urban China: Measurement and implications / A. Park, Y. Wu, Y. Du. — Текст : электронный // World Bank. — 2012. — Working Paper № 77737. — URL: <https://documents.worldbank.org/pt/publication/documents-reports/documentdetail/383331468220789675/informal-employment-in-urban-china-measurement-and-implications> (дата обращения: 25.04.2024).

Pengfei, Z. The Influence of Universal Two-child Policy on Labor Supply and Demand in China / Z. Pengfei. — Текст : непосредственный // Statistics & Information Forum. — 2019. — Vol. 34. — P. 51–57.

Pengfei, Z. Universal Two-child policy, Population Aging and Labor Supply / Z. Pengfei. — Текст : непосредственный // Economic Fabric. — 2019. — № 3. — P. 137–140.

Pimminger, I. Gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland / I. Pimminger, N. Bergmann. — Текст : электронный // Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. — 2020. — URL: <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/279.das-gutachten-f%C3%BCr-dendritten-gleichstellungsbericht-in-k%C3%BCrze.html> (дата обращения: 25.04.2024).

Policy Responses to COVID-19. — Текст : электронный // IMF. — 2021. — URL: <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19> (дата обращения: 25.04.2024).

Poverty alleviation in China: A Lesson for the Developing World? / G. K. Heilig [et al.]. — Текст : электронный // Paper presented at the International Conference on the West Development and Sustainable Development. — 2005, 2–4 Aug. — URL: https://www.researchgate.net/publication/262188483_Poverty_Alleviation_in_China_A_Lesson_for_the_Developing_World (дата обращения: 25.04.2024).

PwC's Global Annual Review. 2017. — Текст : электронный // PricewaterhouseCooper. — URL: <https://www.pwc.com/my/en/publications/pwc-annual-report-2017.html> (дата обращения: 25.04.2024).

Qi, Z. Analysis of the Impact of Two-child Policy on Gender Discrimination in the Labor Market / Z. Qi, L. Lin. — Текст : непосредственный // Operator. — 2015. — № 8. — P. 33–37.

Ravallion, M. China's (Uneven) Progress Against Poverty / M. Ravallion, Sh. Chen. — Текст : электронный // World Bank. — 2004. — Policy Research Working Paper № 3408. — URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/520981468771861720/pdf/WPS3408.pdf> (дата обращения: 25.04.2024).

Report on the rural migrant workers monitoring survey. — Текст : электронный // National Bureau of Statistics : [сайт]. — 2013. — URL: https://english.www.gov.cn/news/topnews/202010/10/content_WS5f80ebcac6d0f7257693d38d.html (дата обращения: 25.04.2024).

Reshaping the US Workforce in a Changing Economy / editors by H. Holzer, D. Nightingale. — Washington, D.C. : Urban Institute Press, 2007. — Текст : непосредственный.

Roberts, I. Long-term Growth in China / I. Roberts, B. Russell. — Текст : электронный // RBA Bulletin. — 2019, Dec. — P. 36–49. — URL: <https://www.rba.gov.au/publications/bulletin/2019/dec/long-term-growth-in-china.html> (дата обращения: 25.04.2024).

Rural Revitalization Promotion Law of the People's Republic of China. — Текст : электронный // Ministry of Agriculture : [сайт]. — 2021. — URL: http://www.moa.gov.cn/gk/zcfg/fl/202105/t20210507_6367254.htm (дата обращения: 25.04.2024).

Schanzenbach, D. The 51 %: Driving Growth Through Women's Economic Participation / D. Schanzenbach, R. Nunn. — Текст : электронный // Brookings : [сайт]. — 2017. — URL: <https://www.brookings.edu/articles/the-51-per>

cent-driving-growth-through-womens-economic-participation/ (дата обращения: 25.04.2024).

Schneider, A. Expansion and growth in Chinese cities, 1978–2010 / A. Schneider, C. M. Mertes. — Текст : непосредственный // *Environmental Research Letters*. — 2014. — Vol. 9, № 2. — P. 1–11.

Schwab, K. The Global Competitiveness Report / K. Schwab. — Текст : электронный // World Economic Forum. — Geneva, 2019. — URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Scott, G. Gender and power: Sterilisation under the emergency in India, 1975–1977 / G. Scott. — Текст : электронный // Paper Presented at the North West Gender Conference. — Lancaster, 2014. — URL: <https://www.lancaster.ac.uk/luminary/issue5/issue5article2.htm> (дата обращения: 25.04.2024).

Sen, A. Employment and technology and development / A. Sen. — Oxford : Clarendon Press, 1975. — Текст : непосредственный.

Shi, X. Population and Labor Green Paper: China Population and Labor Issue Report No. 19th Released / X. Shi. — Текст : электронный // Chinese Academy of Social Sciences : [сайт]. — 2019. — URL: http://ex.cssn.cn/zx/bwyc/201901/t20190104_4806519_1.shtml (дата обращения: 25.04.2024).

Shierholz, H. Strengthening Labor Standards and Institutions to Promote Wage Growth / H. Shierholz. — Текст : электронный // Brookings : [сайт]. — 2018. — URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/02/es_2272018_strengthening_labor_standards_shierholz_pp.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Shimeng, S. The Effectiveness of ‘Two-child’ Policy to Solve China’s Economic Problems / S. Shimeng. — Текст : непосредственный // *Chinese Market*. — 2017. — № 27. — P. 79–85.

Sigurdson, J. Rural Industrialization in China / J. Sigurdson. — Cambridge, MA : Harvard Univ. Asia Center, 1977. — Текст : непосредственный.

Sorkin, I. Are There Long-Run Effects of the Minimum Wage? / I. Sorkin. — Текст : непосредственный // *Review of Economic Dynamics*. — 2015. — Vol. 18, № 2. — P. 306–333.

Stansbury, A. Wages and Productivity: Is the Link Broken? / A. Stansbury, L. Summers. — Текст : электронный // NBER. — 2017. — Working Paper № 24165. — URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24165/w24165.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Statistic data. 2022. — Текст : электронный // Worldbank : [сайт]. — URL: www.worldbank.org (дата обращения: 25.04.2024).

Statutory minimum wages, 2023. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/minimum-wages/statutory-minimum-wages-2023> (дата обращения: 25.04.2024).

Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work / E. Barcevičius, V. Gineikytė-Kanclerė, L. Klimavičiūtė, M. Ramos. — Текст : электронный // Final Report. — 2021, 22 Oct. — URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&furtherPubs=yes&langId=en&pubId=8428> (дата обращения: 25.04.2024).

Table 1–6 Population by Sex, Nationality and Region. — Текст : электронный // National Bureau of Statistics : [сайт]. — 2010. — URL: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/pcsj/rkpc/6rp/indexch.htm> (дата обращения: 25.04.2024).

Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2020. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20020.pdf> (дата обращения: 25.04.2024).

The Adjustment of Labor Markets to Robots / W. Dauth, S. Findeisen, J. Suedekum, N. Woessner. — Текст : электронный // Journal of the European Economic Association. — 2021. — Vol. 19, № 6. — P. 3104–3153. — URL: <https://doi.org/10.1093/jeea/jvab012> (дата обращения: 25.04.2024).

The AI Regulation: entering an AI regulatory winter. Why an ad hoc directive on AI in employment is required? — Текст : электронный // European Trade Union Institute (ETUI) : [сайт]. — 2022. — URL: <https://www.etui.org/publications/airegulation-entering-ai-regulatory> (дата обращения: 25.04.2024).

The CPI Commission: Findings and recommendations / M. Boskin [et al.]. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 1997. — Vol. 87, № 2. — P. 78–83.

The Demographic Landscape of EU Territories / J. P. Aurambout [et al.]. — Текст : электронный // Publications Office of the European Union. Luxembourg. — 2021. — DOI:10.2760/49621, JRC123046.

The digital transformation of SMEs. — Текст : электронный // OECD : [сайт]. — 2021. — URL: https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/the-digital-transformation-of-smes_bdb9256a-en (дата обращения: 25.04.2024).

The Economic Impact of S. 744 the Border Security, Economic Opportunity, and Immigration Modernization Act. — Washington, D.C. : US Government Printing Office, 2013. — Текст : электронный // Congressional Budget Office : [сайт]. — URL: <https://www.cbo.gov/publication/44346#:~:text=744%2C%20the%20Border%20Security%2C%20Economic%20Opportunity%2C%20and%20Immigration%20Modernization%20Act,-June%2018%2C%202013&text=June%2018%2C%202013-,S.,under%20current%20law%20until%202025> (дата обращения: 25.04.2024).

The Effects of a Minimum Wage Increase on Employment and Family Income. — Washington, D.C. : US Government Printing Office, 2014. — Текст : электронный // Congressional Budget Office : [сайт]. — URL: <https://www.cbo.gov/publication/44995#:~:text=The%20Effects%20of%20a%20Minimum%20Wage%20Increase%20on%20Employment%20and%20Family%20Income,-February%2018%2C%202014&text=Raising%20the%20minimum%20>

wage%20would,those%20workers%20would%20fall%20substantially (дата обращения: 25.04.2024).

The Fourteenth Five-Year Plan for the National Economic and Social Development of the People's Republic of China. — Текст : электронный // National Development and Reform Commission. — 2021. — URL: https://www.ndrc.gov.cn/xxgk/zcfb/ghwb/202103/t20210323_1270124.html (дата обращения: 25.04.2024).

The General Office of the Central Committee of the Communist Party of China Issued the 'Opinions on the Reform of the System and Mechanism to Promote the Social Mobility of Labor and Talents. — Текст : электронный // Xinhua : [сайт]. — 2019. — URL: http://www.gov.cn/zhengce/2019-12/25/content_5463978.htm (дата обращения: 25.04.2024).

The Impact of the COVID-19 pandemic: Evidence from a new establishment survey / L. Bellmann [et al.]. — Текст : электронный // IAB-Forum. — 2021, 26 Febr. — URL: <https://www.iab-forum.de/the-impact-of-the-covid-19-pandemic-evidence-from-a-new-establishment-survey> (дата обращения: 25.04.2024).

The Impact of Two-child Policy on the Labor Market. — Текст : электронный // Retrieved. — 2014, 14 Nov. — URL: https://wenku.baidu.com/view/d2487c4b192e45361066f5dc.html?fixfr=WLIAdwYyb7Ruq9cBRCgaQw%253D%253D&fr=income1-wk_go_search-search (дата обращения: 25.04.2024).

The labor market in the US, 2000–2020. — Текст : электронный // IZA World of Labor : [сайт]. — URL: <https://wol.iza.org/articles/the-labor-market-in-the-us/long> (дата обращения: 25.04.2024).

The Ministry of Justice and the National Immigration Administration Hold a Symposium to Hear Opinions on the Draft of the Regulations on the Administration of Permanent Residence of Foreigners. — Текст : электронный // Xinhua : [сайт]. — 2020. — URL: http://www.gov.cn/hudong/2020-03/07/content_5488344.htm (дата обращения: 25.04.2024).

The State of Competition and Dynamism: Facts about Concentration, Start-Ups, and Related Policies / J. Shambaugh [et al.]. — Текст : электронный // Brookings : [сайт]. — 2018. — URL: <https://www.brookings.edu/articles/the-state-of-competition-and-dynamism-facts-about-concentration-start-ups-and-related-policies> (дата обращения: 25.04.2024).

The Three Provinces and Cities of Sichuan, Chongqing, and Guizhou Realized the Cross-Provincial Transfer of Household Registration. — Текст : электронный // Xinhua : [сайт]. — 2020. — URL: http://www.gov.cn/xinwen/2021-06/18/content_5619263.htm (дата обращения: 25.04.2024).

Thirteen Facts about Wage Growth / J. Shambaugh, R. Nunn, P. Liu, G. Nantz. — Текст : электронный // Brookings : [сайт]. — 2017. — URL: chrome-extension://efaidnbnmnbbpcajpcglclefindmkaj/https://www.hamiltonproject.org/assets/files/thirteen_facts_wage_growth.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Ton, Z. The Good Jobs Strategy / *Z. Ton.* — Cambridge, MA : MIT Press, 2014. — Текст : непосредственный.

Toossi, M. Labor Force Projections to 2050: A Visual Essay / *M. Toossi.* — Текст : электронный // US Bureau of Labor Statistics : [сайт]. — URL: <https://www.census.gov/library/working-papers/2009/demo/us-pop-proj-2000-2050.html> (дата обращения: 25.04.2024).

Tracking the Effects of COVID-19 in Rural China Over Time / *H. Wang* [et al.]. — Текст : непосредственный // International Journal for Equity in Health. — 2021. — Vol. 20, № 35. — P. 1–13.

Understanding and Responses to China's Demographic Transition / *H. Chen, R. Xu, T. Tang, H. Gao.* — Текст : электронный // PBC. — 2021. — Working Paper № 2021/2. — URL: <http://www.pbc.gov.cn/redianzhuan/ti/118742/4122386/4122692/4214189/4215394/2021032618473569432.pdf> (дата обращения: 25.04.2024).

Understanding technological change and skill needs: big data and artificial intelligence methods. — Текст : электронный // Cedefop : [сайт]. — 2021. — URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881> (дата обращения: 25.04.2024).

Various years. China Labour Statistical Yearbooks. — Текст : электронный // Bureau of National Statistics of China : [сайт]. — URL: <http://tongji.cnki.net/overseas/engnavi/HomePage.aspx?id=N2011010069> (дата обращения: 25.04.2024).

Wang, D. Lewis turning point and China's experiences / *D. Wang.* — Текст : непосредственный // Reports on China's Population and Labor. — 2008. — № 9. — P. 88–101.

Wang, X. Discrepancy between registered and actual unemployment rates in China: An investigation in provincial capital cities / *X. Wang, W. Sun.* — Текст : непосредственный // China & World Economy. — 2014. — Vol. 22, № 4. — P. 40–59.

Wang, Y. China — Rapid Assessment of the Impact of COVID-19 on Employment / *Y. Wang.* — Текст : электронный // International Labour Organization. — 2020. — Policy Brief № 752056. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/documents/publication/wcms_752056.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Weil, D. The Fissured Workplace / *D. Weil.* — Cambridge, MA : Harvard Univ. Press, 2014. — Текст : непосредственный.

West, D. The Future of Work / *D. West.* — Washington, D.C. : Brookings Press, 2018. — Текст : непосредственный.

Will it stay or will it go? Analysing developments in telework during COVID-19 using online job postings data / *P. Adrjan* [et al.]. — Текст : электронный // OECD. — 2021. — Productivity Working Papers № 30. — URL: <https://doi.org/10.1787/aed3816e-en> (дата обращения: 25.04.2024).

Will Robots Steal Our Jobs? The Potential of Automation for Job Loss in the UK and Other Countries. — Текст : электронный // Price Waterhouse Cooper. — 2017. — URL: chrome-extension://efaidnbmninnbpcapjcgclclefindmkaj/https://www.pwc.com/ru/ru/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Working conditions in telework during the pandemic and future challenges. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2022. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef22032.pdf> (дата обращения: 25.04.2024)

Working to End Poverty: A National Subsidized Job Proposal / I. Dutta-Gupta [et al.]. — Текст : электронный // RSF The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences. — 2018. — Vol. 4, № 3. — URL: <chrome-extension://efaidnbmninnbpcapjcgclclefindmkaj/https://www.rsjournal.org/content/rsfjss/4/3/64.full.pdf%20> (дата обращения: 25.04.2024).

World Bank Open Data. — Текст : электронный // World Bank. — 2021. — URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS?locations=CN-XT-XD> (дата обращения: 25.04.2024).

World Development Indicators. — Текст : электронный // World Bank. — 2015. — URL: <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators> (дата обращения: 25.04.2024).

Wozniak, A. Coming and Going: Encouraging Geographic Mobility at College Entry and Exit to Boost US Wages / A. Wozniak. — Washington, D.C. : The Hamilton Project, Brookings Institution, 2017. — Текст : непосредственный.

Wu, G. Innovation System and Transformation of the Agricultural Sector in China, With the Case of Shouguang City / G. Wu, T. Tu, S. Gu. — Beijing : School of Economics and Management : Tsinghua Univ., 2006. — Текст : непосредственный.

Xianyu, J. An analysis of women's employment rights protection under the background of fully lifting the two-child policy / J. Xianyu. — Текст : непосредственный // Journal of Kaifeng Institute of Education. — 2016. — Vol. 36.

Xie, Y. Income inequality in today's China / Y. Xie, X. Zhou. — Текст : непосредственный // Proceedings of the National Academy of Sciences. — 2014. — Vol. 111, № 19. — P. 6928–6933.

Yakymovych, Y. Consequences of job loss for routine workers / Y. Yakymovych. — Текст : электронный // IFAU. — 2022. — Working Papers № 15. — URL: <https://www.ifau.se/en/Research/Publications/Working-papers/2022/consequencesof-job-loss-for-routine-workers/> (дата обращения: 25.04.2024).

Yeh, K. C. China's economic growth: recent trends and prospects / K. C. Yeh. — Текст : непосредственный // China, United States and the global economy / editors by S. Chen, Jr. C. Wolf. — Santa Monica, CA : The Rand Corporation, 2001.

Zeng, D. Z. How do special economic zones and industrial clusters drive China's rapid development? / D. Z. Zeng. — Текст : электронный // World Bank. —

2011. — Policy Research Working Paper № 5583. — URL: <https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/1813-9450-5583> (дата обращения: 25.04.2024).

Zhang, J. China's success in increasing per capita food production / J. Zhang. — Текст : электронный // Journal of Experimental Botany. — 2011. — Vol. 62, № 11. — P. 1–5. — URL: <https://academic.oup.com/jxb/article/62/11/3707/508742?login=false>.

Zhang, J. Total factor productivity and China's miraculous growth: An empirical analysis / J. Zhang, C. Jiang, P. Wang. — Текст : электронный // SSRN : [сайт]. — 2014. — URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2456009 (дата обращения: 25.04.2024).

Zhang, K. H. Rural-urban migration and urbanization in China: Evidence from time-series and cross-section analyses / K. H. Zhang, S. Song. — Текст : непосредственный // China Economic Review. — 2003. — Vol. 14, № 4. — P. 386–400.

Zhang, M. China's declining labor pool approaching the 'Lewis turning point: IMF Paper / M. Zhang. — Текст : электронный // International Business Times. — 2013, 4 Febr. — URL: <http://www.ibtimes.com/chinas-declining-labor-pool-approaching-lewis-turning-point-imf-paper-1059950> (дата обращения: 25.04.2024).

Zhao, Y. Leaving the countryside: Rural-to-urban migration decisions in China / Y. Zhao. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 1999. — Vol. 89, № 2. — P. 281–286.

Zou, W. The Changing Face of Rural Enterprises / W. Zou. — Текст : непосредственный // China Perspectives. — 2003. — Vol. 50. — P. 2–17.

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 разных 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 — незамещенная должность; рабочее место, которое работодатель намерен заполнить при появлении подходящего 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 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, 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 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 и интересов людей в оплачиваемых рабочих местах и получении дохода. Занятость как экономическое явление имеет демографическую и социальную составляющие. То есть, с одной стороны, она зависит 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 число 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 устанавливается 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 (ПФР).

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 определенной системы. Выделяют пять основных групп миграционных потоков: вынужденная, внешняя, внешняя трудовая, незаконная и 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 предложение 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 14 до 35 лет включительно.

Научно-технический прогресс (НТП) — 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 котором 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 Федеральным 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.

Реиндустриализация — это 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 протяжении всей их жизни смертность в каждой возрастной группе будет такой, какой она была в этом же 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 16–59 лет, для женщин — 16–54 года.

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 работников. Федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведе-

ние аккредитации ЧАЗ, определен 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 течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг. Формирование человеческого капитала осуществляется на трех уровнях: индивидуальном, организационном и государственном.

Экономически активное население — часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных.

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 конфликтогенный 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 КОНФЛИКТОГЕННЫЕ

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 разрешению 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.

32. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

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.

33. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Монография посвящена изучению эволюции гендерных отношений в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности использования женского труда в условиях становления и развития капитализма; исследуется эволюция законодательства о положении женщин в трудовой сфере; анализируется влияние профсоюзного движения на достижение гендерного равенства в социально-трудовых отношениях; исследуются различные формы дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях.

34. САМОЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ЮРИДИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПО ИТОГАМ 2019–2021 ГОДОВ

Монография подготовлена на основе исследовательской работы, посвященной рассмотрению промежуточных итогов введения Федерального закона РФ от 27 ноября 2018 года № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“». Исследование проведено при финансовой поддержке МОН.

В книге рассматриваются вопросы правового обеспечения самозанятости, социально-экономического положения и профессиональной ориентации самозанятых, а также конфликтности, связанной с их деятельностью. Определены основные проблемы, сдерживающие развитие индивидуального труда граждан; сформулированы предложения о законодательном обеспечении самозанятости и мерах защиты трудовых и социальных прав самозанятых; сделаны выводы о роли и перспективах дальнейшего развития этого вида трудовой деятельности в России.

35. ПРОБЛЕМЫ НАСИЛИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В монографии представлен сравнительно-правовой анализ проявления насилия в сфере труда, раскрыты особенности использования насилия сторонами социально-трудовых отношений, показана эволюция законодательства о правовом регулировании ответственности за применение насилия в социально-трудовых конфликтах. Большое внимание уделяется изучению российского и зарубежного опыта профилактики насильственных действий в социально-трудовой сфере.

36. ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

В монографии рассматриваются теоретические, правовые, институциональные аспекты государственно-частного партнерства, система финансирования государственно-частных инвестиционных проектов, отечественный и зарубежный опыт их подготовки и реализации в сфере социального обслуживания. Значительное внимание уделяется оценке эффективности проектов, методам управления рисками, инструментам защиты инвесторов и повышения инвестиционной привлекательности проектов, анализу правовых и инвестиционных аспектов социального предпринимательства и рекомендациям по развитию государственно-частного партнерства в сфере социального обслуживания.

37. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2021 г. на материалах ЛФП за 2020 г. и первое полугодие 2021 г.)

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, возникающие в конкретных областях социально-трудовых отношений. По результатам исследования выработаны способы снижения рисков нарушения прав работников и возникновения социальной напряженности.

38. МОЛОДЕЖЬ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография посвящена изучению эволюции молодежной политики в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности труда молодежи в условиях становления и развития капитализма; изучается эволюция законодательства о защите трудовых прав молодежи; анализируется роль профсоюзного движения в формировании молодежной политики в социально-трудовых отношениях; исследуется опыт преодоления дискриминации молодежи на производстве.

39. МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В монографии обобщаются наиболее значимые аспекты проблематики молодежной занятости на примере стран Европейского союза. Основное внимание уделено обзору институционального регулирования молодежной занятости в ЕС, анализу статистики молодежной занятости и безработицы в европейских странах в 2010–2021 годах, выявлению особенностей решения проблемы молодежной безработицы в условиях цифровизации экономики, а также влиянию пандемии COVID-19 на молодежный сегмент рынка труда в ЕС. Рассматриваются принятые в ЕС инициативы, направленные на борьбу с безработицей в молодежном сегменте.

40. ОТ СОЦИАЛЬНОГО НАСИЛИЯ К СОЦИАЛЬНОМУ ГОСУДАРСТВУ: ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Монография посвящена изучению опыта преодоления дискриминации в трудовых отношениях. В книге дается комплексный анализ эволюции государственной политики, связанной с данным вопросом.

В монографии исследуется понятие дискриминации в сфере труда; рассматриваются международно-правовые нормы, закрепляющие запрет такой дискриминации; описывается опыт борьбы всех сторон социального партнерства с ущемлением интересов работников как в России, так и за рубежом.

41. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В монографии рассматриваются теоретические и прикладные вопросы цифровизации социального обеспечения в контексте цифровизации государственного управления в современной России.

Определены модели и основные этапы цифровой трансформации государственного управления, обозначена связь между вызовами современности и реализацией социального обеспечения при помощи цифровых технологий, обобщены политико-юридические обоснования социального обеспечения в России и в мире, выявлены тенденции, связанные с угрозами нового этапа развития общества. Проанализированы цифровые технологии, функционирующие исключительно в России, как на федеральном, так и на региональном уровне (на примере Санкт-Петербурга). Предложены методики повышения результатов цифровой трансформации социального обеспечения в современной России.

42. РЫНОК ТРУДА В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОЙ ВОЙНЫ

В монографии представлены особенности влияния санкционной войны между странами Запада и Россией на развитие рынка труда Европейского союза. Существенное внимание уделено теоретическим аспектам, дан краткий обзор основных положений политической экономии санкций как одного из направлений современной экономической теории. Рассматриваются особенности развития рынка труда в странах ЕС в 2014–2021 годах, когда санкционный режим в отношениях России и ЕС носил умеренный характер, и в 2022 году, когда санкционные меры значительно ужесточились.

43. ТЕХНОЛОГИИ СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ В СИСТЕМЕ ПРОФИЛАКТИКИ И РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии рассматриваются теоретические и прикладные вопросы использования технологий связи с общественностью как средства профилактики и урегулирования социально-трудовых конфликтов. Раскрываются сущность и специфика социально-трудовых конфликтов, анализируется коммуникативная природа конфликтного взаимодействия участников трудовых отношений, особенности технологий связей с общественностью как инструмента конфликт-менеджмента, их миротворческий потенциал.

44. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА И МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии представлены результаты исследования экономической природы и механизмов регулирования современных социально-трудовых конфликтов. Рассмотрены основные причины их возникновения и условия протекания, социально-экономические, правовые, институциональные аспекты их урегулирования. Значительное внимание уделяется анализу социально-трудовых конфликтов и развитию социально-трудовых отношений в 2014–2022 годах, а также анализу влияния в исследуемый период западных санкций и карантинных ограничений, вызванных пандемией коронавирусной инфекции, на уровень конфликтности социально-трудовых отношений в России. На основе результатов анализа разработаны рекомендации по совершенствованию экономических механизмов и институционально-правовой базы урегулирования социально-трудовых конфликтов.

45. РЫНОК ТРУДА В РОССИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ КРИЗИСОВ (пандемия и санкционная война в период с 2014 г. по настоящее время)

В монографии представлены результаты исследования трансформации рынка труда в России в условиях глобальных экономических кризисов последнего времени, причинами которых стали санкционные войны стран Запада против России, а также карантинные ограничения во время пандемии новой коронавирусной инфекции. Рассмотрены сущность, содержание и основные причины современного глобального экономического кризиса. Исследованы последствия санкционных войн и пандемии для российского рынка труда. Значительное внимание уделено анализу динамики основных показателей рынка труда в 2014–2022 годах, что позволило выявить основные тенденции его трансформации.

46. РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МИГРАНТОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография посвящена историческому развитию и современному опыту регулирования труда мигрантов в России и за рубежом. В исследовании рассматривается история эволюции государственной политики по отношению к трудовой миграции, а также современные проблемы интеграции трудовых мигрантов. В книге обобщается опыт влияния профессиональных союзов на формирование миграционной политики.

47. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА — ВАЖНЕЙШЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Монография посвящена изучению истории и современных проблем оплаты труда как важнейшего направления социальной политики. В книге представлен комплексный анализ эволюции деятельности, связанной с оплатой труда, исследуются становление и развитие российского и зарубежного законодательства в этой сфере, проведен сравнительный анализ различных систем оплаты труда и обобщен опыт профсоюзов по защите интересов наемных работников.

Научное издание

**ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В США, СТРАНАХ ЕС И КИТАЕ
В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ СТРУКТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ**

Редактор *Т. В. Никифорова*
Дизайнер *А. В. Костюкевич*
Технический редактор *Л. В. Климкович*
Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

ISBN 978-5-7621-1302-1



Подписано в печать с оригинал-макета 09.06.24
Формат 60×90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 14,5. Тираж 500 экз. Заказ № 24498

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