

УЧРЕЖДЕНИЕ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК  
ИНСТИТУТ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ РАН

**А.А.Соболевская, А.К.Попов**

**ПОСТИНДУСТРИАЛЬНАЯ РЕВОЛЮЦИЯ В  
СФЕРЕ ТРУДА**

**Москва  
ИМЭМО РАН  
2009**

УДК 331  
ББК 65 24  
Соболевск 545

Рецензент – д.ф.н. Ю.А. Васильчук

Соболевск 545  
Соболевская А.А., Попов А.К.. Постиндустриальная революция в сфере труда. М., ИМЭМО РАН, 2009 – 205 с.  
ISBN 978–5–9535–0188–0

В книге исследуются те радикальные исторические изменения, которые произошли в сфере труда за полвека становления постиндустриального общества. Показана связь постиндустриализации с глобализацией в создании сетевой глобальной экономики и глобального рынка труда. Проанализирована роль ТНК, ТНБ, МВФ и ВБ в коренном изменении мирового разделения труда с перемещением основных отраслей промышленного производства из развитых стран Запада в развивающиеся страны, такие, как Китай, Индия, Индонезия. Исследована связь постиндустриализации со становлением новой экономики и присущей ей системой ценностей, с развитием ее «креативных» отраслей, «возвышением креативного класса», новыми формами мотивации, стимулирования и оплаты труда. Раскрыты не только позитивные, но и негативные стороны глобальной постиндустриальной революции в сфере труда.

**A.Sobolevskaya, A.Popov. THE POSTINDUSTRIAL REVOLUTION IN THE LABOR SPHERE.**

In this book we have surveyed the basic modification in the labor sphere, which has occurred for the 50 years of the postindustrial revolution. We have outline the link of postindustrialization with globalization, creation of the network of global economy and global labor market.

Both positive and negative aspects of those changes have been analyzed.

ISBN 978–5–9535–0188–0

© ИМЭМО РАН, 2009

## Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	7
ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ ПОСТИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ РАЗВИТЫХ СТРАН.....	14
1.1. Постиндустриализация как высшая форма глобальной индустриализации.....	14
1.2. Частичная деиндустриализация стран Запада как угроза их экономической безопасности.....	19
1.3. Возникновение новой экономики.....	24
1.4. Инноватика в новой экономике.....	30
1.5. Рост несправедливого распределения богатства в условиях новой экономики.....	34
ГЛАВА 2 . ЦЕННОСТИ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА И МЕЖКУЛЬТУРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА.....	37
2.1. Ценности, культура, практики.....	37
2.2. Постмодернизация и смена общественных ценностей.....	43
2.3. Межкультурные проблемы управления и мотивации труда.....	48
2.4. Стратегии глобального управления с учетом национальных культурных ценностей.....	54
ГЛАВА 3. ПОСТИНДУСТРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И НОВЫЙ РАБОТНИК.....	61
3.1. Из истории организации труда: ее основные элементы.....	61
3.2. Новые методы организации и управления трудом в постиндустриальной реальной экономике.....	63
3.3. Новые трудовые ресурсы, их формирование, распределение, размещение, использование и дифференциация.....	66
3.4. Сетевая организация труда и сетевой работник.....	69
3.4. Агломерационная организация труда.....	74
3.5. Возвышение креативного класса как движущей силы постиндустриальной экономики.....	75
ГЛАВА 4. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ОПЛАТА ТРУДА В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	88
4.1. Проблема производительности и оплаты труда в индустриальной экономике.....	88
4.2. Исследования постиндустриальной связи производительности труда и заработной платы в Европе.....	91
4.3. Постиндустриальные методы оплаты труда в США.....	94
4.4. Роль заработной платы в росте производительности общественного труда в условиях глобализации.....	105
4.5. Новые функции производительности и оплаты труда в постиндустриальной экономике.....	110
ГЛАВА 5. ПОСТИНДУСТРИАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА.....	113
5.1. Рынок труда США.....	114
5.2. Рынок труда Европейского Союза.....	135
ГЛАВА 6. МИГРАЦИЯ УЧЕНЫХ И СПЕЦИАЛИСТОВ В ГЛОБАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	151
6.1. Природа явления и проблемы его исследования.....	151
6.2. Факторы, стимулы и мотивы утечки мозгов.....	156
6.3. Организация миграции специалистов.....	159
6.4. Проблема финансирования НИОКР и распределения специалистов.....	160
6.5. «Ворота глобализации» как центры притяжения специалистов.....	161
6.6. Новая инновационная и креативная экономика как место труда иммигрантов- специалистов: пример Нью-Йорка.....	161
ГЛАВА 7. ЭКСПЛУАТАЦИЯ НЕЛЕГАЛЬНОГО, ПРИНУДИТЕЛЬНОГО И ДЕТСКОГО ТРУДА В ТРЕТЬЕМ ТЫСЯЧЕЛЕТИИ.....	165
7.1. Масштаб проблемы.....	165

7.2. Спрос на нелегальный и принудительный труд и его предложение .....	170
7.3. Труд заключенных .....	172
7.4. Как искоренить принудительный труд? .....	177
7.5. Детский труд и масштабы его использования .....	181
7.6. Формы эксплуатации детского труда в разных странах .....	183
7.7. Глобальный спрос на детский труд и причины его предложения .....	184
7.8. Пути решения проблемы искоренения детского труда .....	186
<b>ГЛАВА 8. ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА БЕДНОСТИ И БОРЬБА С НЕЙ .....</b>	<b>189</b>
8.1. Масштаб проблемы .....	189
8.2. Структура и эволюция бедности в мире .....	191
8.3. На пути к решению проблемы бедности .....	193
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....</b>	<b>197</b>
<b>ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ .....</b>	<b>201</b>
Монографии, сборники, доклады .....	201
Периодическая литература .....	202
Иностраные источники .....	204
Статьи .....	206

## Введение

Цель настоящей монографии – исследование тех радикальных изменений в сфере труда, которые произошли за время становления постиндустриального общества, начиная с 1960-х гг. Мы рассматриваем глобальную сферу труда в ее целостности, включая такие элементы, как рабочая сила, трудовое право, организация, стимулирование и мотивация труда, производительность и оплата труда, а также рынок труда, международное разделение труда и последствия такого разделения. В период становления постиндустриальной и особенно новой экономики появились многие новые моменты в сфере труда, которые требуют соответствующих новых названий, дефиниций и нового понимания. К ним относятся в частности сетевая рабочая сила, сетевой рынок труда, сетевая организация и оплата труда, агломераты рабочей силы, межкультурное взаимодействие различных групп рабочей силы, мировой рынок труда, сетевой и креативный работник и т.д.

Одной из черт радикальных изменений рассматриваемого периода стала деиндустриализация развитых стран Запада и индустриализация развивающихся стран Востока со всеми последствиями. Таким образом, оказалось, что постиндустриализация вовлекает в свой оборот не только развитые страны, но всю мировую экономику. Эти изменения произошли не в одночасье, а исподволь готовились долгими трансформациями во всех областях западной общественной и экономической жизни. Они прогнозировались не только Д.Беллом в 1960-70-е гг., но еще в начале XX в. английским экономистом и публицистом Дж.Гобсоном.

Основой западного общества до начала 1960-х гг. была развитая индустрия и преобладание двух первых секторов экономики – добывающей и обрабатывающей промышленности - над третьим сектором – сферой услуг. Массовое промышленное производство порождало массовые профессии и отношения наемный работник-работодатель, которые регулировались развитым трудовым правом, завоеванным в результате двухвековой борьбы рабочего класса. Предметом трудового права были в основном отношения в сфере наемного, коллективного труда. Оно предназначалось для защиты наемных работников при главенствующей роли профсоюзов при заключении коллективных и индивидуальных договоров.

Однако с 1970-х гг. сфера труда развитых стран начала резко изменяться, а вместе с ней возникли кризисные явления в традиционном трудовом праве периода индустриализма. Стали подвергаться сомнению и эрозии многие трудовые институты, такие, например, как охрана труда женщин, а многие мелкие и средние работодатели пошли по пути игнорирования трудового права или следования ему выборочно.

Эти изменения в сфере труда были связаны не только с переходом к постиндустриальной экономике, но и с процессами глобализации. Постиндустриальное общество стало организовываться как ряд узлов сети глобальной экономики со своими «воротами» доступа в нее. Глобальная экономика – это и есть постиндустриальная экономика, в которой разделены не нации и государства, а регионы на национальных территориях. Так, в США наряду с регионами с новой экономикой сосуществуют регионы с индустриальной экономикой. И доступ в первые возможен только через «ворота глобализации»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Ворота в глобальную экономику. М., 2001

Тенденцию к глобализации и переход к постиндустриальной экономике и предсказывал еще в начале XX в. Д.Гобсон. В своей книге «Империализм»<sup>2</sup> он предсказал перемещение промышленных производств из Англии и других стран Западной Европы в Китай. «Большая часть Западной Европы приобрела бы тогда внешность и характер некоторых излюбленных уголков Южной Англии, Ривьеры или Италии и Швейцарии, засиженных туристами или сильными мира сего. В ней жили бы тогда небольшие группы аристократов, собирающих дивиденды и гонорары с Дальнего Востока, несколько более многочисленные группы профессиональных откупщиков и торговцев, большое количество домашней прислуги, транспортных рабочих и рабочих, занятых последней стадией производства наиболее нежных, скоропортящихся продуктов; все главные отрасли промышленной жизни исчезли бы, т.к. главные предметы питания и промышленности потекли бы как деньги из Азии и Африки»<sup>3</sup>. Он считал, что таков может быть **проект** финансовых воротил, который в значительной степени был реализован, хотя и не столь однозначно, как считал Гобсон. Он писал, что западные капиталисты и дельцы наткнулись, по-видимому, в Китае на источник рабочей силы, гораздо более богатый, чем золотые рудники или минеральные недра, привлекавшие в Африке и других странах империалистических предпринимателей. «Этот источник рабочей силы представляется таким огромным, таким неиссякаемым, что кажется возможным все белое население Запада поднять до положения «независимых джентльменов», живущих так, как живут белые в небольших поселках Индии или южной Африки за счет этих трудолюбивых «низших» людей. **Ради столь славного подвига паразитизма соперничающие между собой дельцы могли бы даже прекратить свое соперничество и установить широкое сотрудничество, чтобы подготовить осуществление своих планов** (выделено нами – авт.)»<sup>4</sup>.

Гобсон предполагал, что, если окружить Китай сетью железных дорог и паровых линий, рынок труда, который можно будет выкачивать, достигнет таких невероятных размеров, что будет поглощать весь финансовый капитал и всю предпринимательскую энергию передовых европейских государств и США в течение многих поколений. «Такой **эксперимент**, - писал Гобсон, - может революционизировать **методы** империализма; давлению рабочих движений на политику и промышленность Запада можно будет противопоставить поток китайских товаров и таким путем держать заработную плату на определенном уровне и регулировать всю промышленность. А там, где власть империалистической олигархии установлена прочно, можно будет угрожать пролетариату Запада желтыми рабочими или желтыми наемными войсками. С другой стороны, участие в эксплуатации великого Востока может привести к соглашению между группами деловых политиков западных государств, настолько тесному и сильному, что оно обеспечит международный мир в Европе и некоторое ослабление милитаризма»<sup>5</sup>.

Из своего предположения Гобсон делал вывод, что при таких условиях логика вещей ускорила бы осуществление основных задач империализма, органическая склонность которого к безграничной олигархии в области политики и к паразитизму в области экономики сказалась бы полностью на положении «имперских» народов. «Конечно, бессмысленно предполагать, что индустриализация

---

<sup>2</sup> Гобсон Д. Империализм. Л., 1927; Gobson J. Imperialism. L., 1900. Любопытно, что в высших партийных школах этот труд входил в состав аспирантского минимума партийных работников.

<sup>3</sup> Гобсон Дж. Империализм. Л., 1927, с.249

<sup>4</sup> Там же, с. 248

<sup>5</sup> Там же

Китай Западом может быть осуществлена без деятельного политического контроля с его стороны над Китаем; по мере того как Западная Европа стала бы все больше экономически зависеть от Китая, задача этого объединения и контроля стала бы занимать все большее место в западной политике; с этой целью всякое движение в пользу внутренних реформ стали бы подчинять интересам сохранения империи, а силы демократии разбивать искусственной мобилизацией центральной бюрократии и армии».<sup>6</sup>

Многое, что предсказывал Гобсон, сегодня сбылось, хотя в перестроечной апологии западных методов ведения внутренних и внешних дел мы перестали это осознавать. Возникли, однако, некоторые реалии, которые не дают возможность столь однозначно трактовать зависимость развивающихся стран, и в первую очередь Китая, от Запада, и в большей степени – от США. Такими реалиями являются в первую очередь последствия научно-технической революции. Она создала новый слой среднего класса – научных работников, инженеров, медицинских и других работников, связанных с научно-исследовательскими и медицинскими центрами, университетами, возвращенных в условиях европейской культуры и располагающихся как раз в тех самых уголках Западной Европы, наряду с самыми благоустроенными районами США. Кроме того, развивающиеся страны, в том числе и Китай, превратились не только в резервуар дешевой мускульной рабочей силы, но и прошедших хорошую подготовку работников умственного труда. О том, как и где используются обе эти составляющие пойдет речь в книге.

События мирового кризиса, начавшегося в конце 2008 г. могут вообще многое изменить в этих взаимоотношениях. А могут и не изменить: вполне логично допустить, что мудрецы Запада снова придумают какой-то ход, который заставит согласиться Китай на его условия. Уже появились предположения Збигнева Бжезинского о возможности объединения усилий американцев и китайцев в целях экономического доминирования в мире.

За последние полвека постиндустриальной революции произошло коренное изменение мирового разделения труда с перемещением основных отраслей промышленного производства из развитых стран Запада в новые индустриальные страны с вовлечением в оборот их, казалось бы, неисчерпаемого резервуара дешевых трудовых ресурсов. Одним из инструментов такого перемещения производственных мощностей и перераспределения разделения труда стали транснациональные корпорации (ТНК) и транснациональные банки (ТНБ) вместе со всей обновленной мировой финансовой системой и такими органами влияния, как МВФ, ВБ, ВТО. Заговорили об южно-азиатских «тиграх». Но оказалось, что все они ходят на задних лапах перед США, указанными мировыми институтами и ТНК, штаб-квартиры которых находятся всегда на Западе и основная прибыль которых тоже оседает там. Именно с помощью этих структур и услуг целой сети агентов экономического и политического влияния удалось создать новую постиндустриальную глобальную систему, подконтрольную Западу.

Вначале постиндустриализация выглядела как дальнейшее и изощренное развитие индустриализации на гребне научно-технического прогресса с новым укладом, с новыми формами труда, новыми формами занятости, организации труда и заработной платы, экономией энергии, материалов, труда, экологией. Впоследствии оказалось, что постиндустриализация стала проходить как частичная **деиндустриализация** развитых стран Запада, прежде всего, США. В то же время национальные экономики т.н. развивающихся стран стали спешно индуст-

---

<sup>6</sup> Там же, с.249

риализоваться, а их ВВП расти сказочными темпами. Речь идет, прежде всего, об Индии, Китае, Индонезии, Южной Корее. Оказалось, что проведенные за последние 50 лет в этих странах социально-образовательные реформы привели к формированию новой рабочей силы, способной трудиться на учреждаемых в этих странах предприятиях ТНК. Товарооборот ТНК, а, следовательно, и растущих национальных экономик, однако, был завязан не столько на внутренний страновой, сколько на внешний рынок, на снабжение населения стран Запада.

В результате постиндустриализации на Западе произошло размывание и сокращение общественно-трудоустройственной сферы в первых двух секторах экономики со значительным ростом третьего сектора – сектора услуг и соответственно ростом занятых в нем более половины совокупной рабочей силы. Стремительно стал расти «черный рынок труда» (легальных и нелегальных иммигрантов, заключенных), удельный вес которого в народном хозяйстве развитых стран достиг 10-20% совокупной рабочей силы. И на этом черном рынке речь, конечно, и не шла о применении трудового права.

С одной стороны, во всех секторах экономики Запада на упомянутой выше новой технократической волне произошло коренное обновление технической и технологической базы на основе компьютеризации, информатизации, телекоммуникаций, автоматизации, роботизации, внедрения гибких производственных систем. Оно потребовало от работников новых качеств, способностей и образования. Произошли существенные изменения в организации труда и производства, такие, как преодоление тейлоризма и фордизма с ликвидацией конвейеров и организацией гибких производств. Стала проводиться новая политика в сфере труда: «качество трудовой жизни», «социальная инженерия», «управление человеческими ресурсами», новые подходы к организации оплаты и стимулирования труда.

Новые технико-технологические возможности вызвали структурные сдвиги на рынке труда Запада, такие как появление нетрадиционных форм занятости: временная работа, неполное рабочее время, лизинг труда, телеработы и работа на дому. Кроме того, в связи с новой иммиграционной политикой правительств развитых стран, начиная с тех же 1970-х гг. в составе рабочей силы развитых стран все большую долю стали занимать легальные и нелегальные мигранты, как устойчивое явление возникла «утечка мозгов».

Все это вместе с формированием глобального рынка труда, товаров, услуг и капиталов обострило конкуренцию между наемными работниками традиционных отраслей Запада и дало возможность работодателям снижать реальную заработную плату. Это к тому же легко было делать при ослаблении во всех развитых странах профсоюзного и рабочего движения. Они пошли на спад в новых постиндустриальных условиях, когда резко сократился слой пролетарского коренного населения, доля фабрично-заводских рабочих и иных наемных работников наряду с ростом малого бизнеса, средних слоев, численности лиц свободных профессий. Увеличилась доля в трудовых ресурсах самозанятых работников, выполняющих различные работы для разного рода заказчиков как физических, так и юридических лиц.

К тому же резко менялись формы организации производства, когда часть не вспомогательных работ фирмы передавалась на исполнение специализированным фирмам на условиях подряда (автосорсинга). В соответствии с последними организационно-теоретическими веяниями происходила массовая децентрализация и дробление производств, филиализация организаций, созданием ими на условиях самокупаемости обособленных структурных подразделений и дочерних фирм. Одновременно работодатели для сокращения издержек на рабочую силу стали переводить наемных работников в категорию независимых работ-

ников без изменения их статуса и функций, но с оплатой только за выполненную работу.

Постиндустриализация помимо частичной деиндустриализации и падения значения первых двух секторов экономики, мощным развитием сферы услуг сочелась с появлением на Западе т.н. «четверичного» сектора, или «новой экономики»<sup>7</sup>, специализирующейся на производстве и распространении знаний и информации. Сюда относятся сектор высокотехнологичных услуг или производств. О нем очень живо писал М.Кастельс<sup>8</sup>, назвав даже новую эпоху информационной. Но это только одно ее технологическое измерение, которое не дает представления об экономической сути вещей, и потому его претензия на роль нового Д.Белла не нашла отклика в широких кругах ученых, экономистов и политиков.

Направления новой экономики у некоторых исследователей получили названия «креативной» деятельности и связаны с относительно низкими издержками и с высокой добавочной стоимостью, а, следовательно, и прибылью, значительно превосходящих то, что извлекается из секторов промышленности и сельского хозяйства.

Выяснилось, что для успешного функционирования новой экономики необходимы новые «креативные кадры» и новые условия труда и жизни в целом. Мотивирование и стимулирование таких кадров уже не могло осуществляться на старых принципах опережающей роли производительности труда в связи с его оплатой. Потребовалось создать новую «креативную культуру» и общественную среду, в которых креативность, высокая добавочная стоимость, прибыльность, новаторство было бы так же естественно, как дыхание. Поэтому немудрено, что обсуждение проблем креативной экономики и постиндустриального общества перешло от экономистов к социологам, культурологам, психологам, географам и урбанистам.

В постиндустриальном обществе произошла постмодернистская ломка традиционной культуры и мировоззрения массы руководителей и трудящихся, которую иногда называют, в частности П.Бьюкенен, контркультурной революцией и в которой видят даже причины «смерти Запада»<sup>9</sup>. На место прежней традиционной христианской морали и норм поведения она поставила постмодернистскую идеологию с ее гедонистическим утилитаризмом, гламуром и машинерией удовлетворения всех желаний. По словам одного из идеологов новой рабочей силы Р.Флориды, началось возвышение «креативного класса».

Наряду с успешной мотивацией богемного «креативного класса» произошло изменение массового сознания трудящихся, спад солидарности в силу роста неоднородности рабочего класса в постиндустриальном обществе при росте его материальной обеспеченности, рост индивидуализма, гедонизма и потребительства, корпоративизма, социального эгоизма, неприязни к традиционным (христианским) ценностям, а также прежним формам организации рабочего класса, таким как профсоюзы, стачки и т.п., со стремлением самим решать свои личные трудовые проблемы.

В условиях постиндустриального общества стали все больше распространяться такие явления, как «утечка мозгов», массовая нелегальная миграция, использование труда нелегальных мигрантов не только юридическими лицами, но и массой домохозяйств, торговля людьми, принудительный труд заключенных, широкое использование детского труда. И все эти явления были завязаны на стремление предпринимателей постиндустриальной экономики к максимизации доба-

<sup>7</sup> Экономическая теория на пороге XXI в. - 5. Неэкономика. М., 2001

<sup>8</sup> Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М., 2000

<sup>9</sup> Бьюкенен П.Дж. Смерть Запада. М., 2003

вочной стоимости и, соответственно, к снижению оплаты труда в пользу повышения прибыли.

И как бы в развитие четвертого, «креативного», сектора постиндустриальной экономики, в него стали «естественно» для рыночной экономики входить проституция, порнобизнес, использующий помимо «традиционных» также и новейшие технологии, наркоторговля и т.п. Все эти теневые «отрасли» новой экономики также оказались чрезвычайно прибыльными по доходам и низким издержкам, что и привело к их гигантскому развитию в новых условиях контркультуры.

Еще одной негативной стороной постиндустриализации и глобализации стала проблема глобальной бедности, которая означает либо нищенскую оплату труда и соответственно доходы ниже прожиточного минимума, либо массовую безработицу и соответственно отсутствие всяких доходов. Эта проблема касается не только развивающихся стран, но и развитых стран. Так, в США в настоящее время более 30 млн. чел получают продовольственные карточки, чтобы не умереть с голоду. Та же самая проблема бедности актуальна и для Западной Европы. Наступивший кризис еще более обострил проблему бедности. Это – с одной стороны, а с другой – произошло образование тончайшего слоя богатейших людей с невероятным сосредоточением в их руках мирового богатства.

Исследованию проблем и противоречий постиндустриализации к настоящему времени посвящено множество работ таких зарубежных авторов, как Д.Белл, П.Дракер, Д.Стиглиц, Л.Ларуш, ряд членов «Римского клуба», М. Кастельс, В.Халал, Р.Инглеарт, Р.Флорида и многих других.

Существует довольно обширная отечественная литература, посвященная рассмотрению проблем постиндустриальной экономики, таких авторов, как С.Меньшиков, Д. Львов, С.Глазьев, В.Иноземцев и др. В 2001 г. под грифом ИМЭМО РАН при финансовой поддержке Горбачев-Фонда, ответственные редакторы В.Г.Хорос и В.А.Красильщиков, вышла фундаментальная монография «Постиндустриальный мир и Россия».

Ядром новой экономики является ее инновационная составляющая. Исследованию проблем инновационной экономики посвящено огромное количество зарубежных и отечественных авторов, в том числе сотрудников ИМЭМО в лице таких ученых, как А.Дынкин, Н.Иванова, М.Грачев, Л.Ночевкина, А.Стерлин, А.Дагаев и других, им принадлежит пионерская роль в исследовании этой проблемы.

В области исследования глобализирующегося мира и места в нем России также существует обширная литература. Среди последних отечественных значительных работ можно назвать монографию ученых Института социально-экономических проблем народонаселения под общей редакцией Н.М.Римашевской «Население и глобализация» (2002 г.), двухтомник «Глобальное и национальное в экономике», вышедший в 2004 г. под грифом Совета Федерации Федерального Собрания РФ и Философско-экономического ученого собрания МГУ им. М.В.Ломоносова и объединивший ученых разных отраслей наук, в числе которых - авторы данной монографии. Нельзя не отметить также фундаментальную монографию ученых ИМЭМО под редакцией Королева И.С. «Мировая экономика. Глобальные тенденции», вышедшую в 2003 г.

Вопросы изменений сферы труда и трудовых ресурсов за рубежом в условиях постиндустриальной экономики освещаются в работах целого ряда отечественных ученых, связанных с исследованиями в ИМЭМО РАН (Бурджалов Ф.Э., Бушмарин И.В., Васильчук Ю.А, Вильховченко Э.Д. , Грачев М.В., Иванов Н.П., Марцинкевич В.И., Никольская Г.К. и др.), а также других институтов (Автономов

В.С., Капелюшников Р.И., Вишневская Н.Т., Супян В.Б., Матрусова Т.Н., Никифорова А.А. и др.).

Проблемы постиндустриализации и ее социальных последствий насущны не только для Востока и Запада, но и для России. Исследованию этих проблем и попытке определиться в них посвящена настоящая монография. В своем исследовании мы намеренно остановились на «двухчастной» картине развития глобального общества от индустриального к постиндустриальному, минуя многие важные моменты, детали и исторические слои, которые обычно входят в систему анализа других исследователей. Такой подход позволил, опираясь на их анализ, упростить эту картину и представить ее в обобщенном виде.

За товарищескую конструктивную критику благодарим Ф.Бурджалова, Ю.Васильчука, Н.Иванова, И.Гришина, И.Гоффе и многих др., которые помогли нам в совершенствовании нашей монографии.

# Глава 1. Проблемы и противоречия постиндустриализации экономики развитых стран

Постиндустриализация - явление многостороннее, и ее надо рассматривать в исторической перспективе, чтобы выделить все основные стороны и связи с другими новыми движениями и процессами, такими как глобализация, постмодернизация и научно-технический прогресс. Очевидно, что это целая новая эпоха в развитии т.н. «капитализма», пришедшая на смену индустриализации XVIII-XX вв. Причем эта эпоха пронизана противоречиями, такими, как индустриализация и деиндустриализация, глобализация и регионализация, гуманизм и варварство, а главное – невиданный взлет роста благосостояния и богатства кучки лиц по сравнению с ростом бедности большинства населения не только развивающихся, но и развитых стран за счет его неравномерного распределения.

## *1.1. Постиндустриализация как высшая форма глобальной индустриализации*

Как известно, Вторая мировая война дала мощный толчок развитию промышленности и сферы услуг на Западе, несмотря на понесенные Европой разрушения промышленных объектов и убыль кадров. Напряжение военных лет привело к мобилизации экономик и трудовых ресурсов, бурному развитию научно-технического прогресса сначала в основной в военной, а потом и в гражданских сферах. Было сделано множество научных открытий, изобретений и технологических нововведений, которые пока что ждали своего часа массового использования. Возникла теория и практика логистики как обеспечения нужд производства с помощью удаленных поставок, сбыта и организации самого производства на зарубежных территориях вместе с формированием специфических транстерриториальных экономических структур, которые послужили основой создания транснациональных корпораций.

**Транснациональные корпорации (ТНК)** зародились в ходе Второй мировой войны. Их основу составили американские монополистические объединения, широко шагнувшие в это время в мир вместе с продвижением армии США в Японию, Западную Европу, Юго-Восточную Азию. К американским монополиям в надежде на крупные прибыли стали подключаться компании других западных стран. Через полвека 74 из 200 самых весомых ТНК были под американским флагом. На их долю приходилось 36,5% всего оборота подобных корпораций при 52,7% прибылей. Из 50 крупнейших компаний мира штаб-квартиры 33 из них находились в США. Они владели 71,8% всех котирующихся на бирже акций. В абсолютных цифрах это составляло без малого 5 триллионов долл<sup>10</sup>.

В последней трети XX века американские ТНК бросили вызов всему миру. Ответом на американский вызов стало ускоренное объединение западноевропейских промышленных и финансовых групп. Одним из последних по времени в этой цепи стало объединение ядерной французской монополии «Франатом» и немецкого концерна «Сименс». Созданная крупнейшая в мире группа по производству ядерных реакторов оттеснила на второе место американско-английскую пару «Вестингауз-БНФЛ». В результате серии многочисленных слияний произошло сокращение не только числа крупных монополий, действующих на мировом рынке, но и числа стран, делящих мировой экономической пирог. На долю пяти

<sup>10</sup> Попов А.К., Юртаев В.И. Глобализация: битва двух парадигм. М., 2001

стран – США, Японии, Великобритании, Германии и Франции – к 2000 г. приходилось 90% первых двухсот промышленных и финансовых компаний.

В послевоенное время процветала и национальная промышленность развитых стран. Ставились задачи все более мощного развития на базе роста производительности труда и научно-технического прогресса. Как мы видели, ТНК почти сразу после войны стали на путь постиндустриализации. Но **резкий поворот к постиндустриализму и глобализации начался как бы внезапно** после нефтяного кризиса 1973 г., когда в мировой элите возникла тревога относительно достаточности мировых ресурсов, которая усугубилась результатами исследований Римского клуба<sup>11</sup>.

В состав Римского клуба (около сотни человек) под руководством итальянца А. Печчеи вошли многие известные государственные, общественные и научные деятели из различных стран мира, в том числе и Советского Союза.

Исследования Римского клуба породили глобалистику, которая составила существенную часть идеологии постиндустриализма. **Глобалистика** - новое научное направление, предназначенное для моделирования всеземных, глобальных проблем. Тогда же была заново сформулирована и популяризирована глобальная концепция мира. В общих чертах она звучала так. В 1960-х гг. человечество впервые взглянуло на Землю из космоса, восприняло ее целиком и ощутило ее своим собственным общим домом. Нашу планету стали сравнивать (вслед за Циолковским) с космическим кораблем, несущим на борту миллиарды землянокосмонавтов. Люди почувствовали свою общность и взаимозависимость, ограниченные возможности и ресурсы Земли. Бурное развитие научно-технической революции, которое вывело человека в космос, породило множество проблем и опасностей для самой жизни на земле, проблем загрязнения так называемой «окружающей среды» и уничтожения всего живого в результате ядерной войны. Изучение и решение этих глобальных проблем требует объединенных усилий всего человечества.

Глобалистское движение прошло с 1970-х гг., времени основания Клуба, три этапа. *На первом этапе* усиленно развивалось компьютерное моделирование глобальных проблем, в которых принимали участие и советские ученые. Так возникли нашумевшие на весь мир алармистские доклады Римскому клубу «Пределы роста» (1972) и «Человечество на перепутье» (1974), которые ставили своей задачей привлечь к проблемам окружающей среды мировое общественное мнение.

В 1977 г. в Москве была организована встреча членов клуба с представителями советской научной общественности, на которой обсуждался доклад «Человечество на перепутье». Важно было вовлечь и наших ученых и общественность в круг современных идей и намерений Запада по глобализации. Главным в этих докладах было не столько научное содержание, сколько их политические выводы: производственный рост западных стран скоро прекратится в связи с катастрофически быстрым истощением ресурсов и загрязнением окружающей среды. И вместе с этим падением темпов роста рухнет благосостояние Запада, уровень его потребления. Для того чтобы предотвратить этот спад предлагалось установить в той или иной форме мировой порядок контроля за использованием и потреблением ресурсов. Необходима конвергенция двух мировых систем.

В дальнейшем выяснилось, что алармистские выводы были недостаточно научно обоснованны. Как отмечал сам основатель и президент Римского клуба Печчеи, адекватность моделей для клуба была второстепенна. Соавтор второго

---

<sup>11</sup> Римский клуб. История создания, избранные доклады и выступления, официальные материалы. М., 1997

доклада Пестель признавал, что еще во время обсуждения «Пределов роста» они с Печчеи пришли к выводу о том, что природные пределы вряд ли когда будут достигнуты. Но дело было сделано. «Мировая общественность» заострилась на экологических проблемах. Тем более, что ей наглядно показали трудности жизни с помощью так называемого «энергетического кризиса» 1973 г.

*Второй этап* глобалистского моделирования фактически не экологических проблем, а мирового общественного мнения относится к концу 1970-х гг., когда глобальная проблематика формулируется уже в виде конкретных пределов и конкретных угроз: нефти осталось на 50 лет, лесов – на 50 лет, Антарктида растает через 70 лет, массовый голод начнется через 40 лет и т.п. Именно в это время в оборот вводятся такие идеологемы как «пределы», «выживание человечества» и, наконец, «устойчивое общество» и «устойчивое развитие», которые у нас звучивались через 20 лет во времена Чернобырдина в виде «стабилизации» и «стабильного общества».

*Третий этап* формулирования проблем глобалистики как формы общественного сознания пришелся на конец 1980-х гг. В это время ставится проблема формирования с помощью глобалистики «новой интеллектуальной элиты» для создания «психократического» нового мирового порядка. **Глобалистика становится новой мировой идеологией, а ее носителями – элита, избранные интеллектуалы, разделяющие общее понимание всех проблем. Складывается новая глобальная модель. Ее главным принципом провозглашается устойчивое развитие в целях сохранения для «золотого миллиарда Запада» окружающей среды. Остальное человечество становится излишним. Правда, так с трибун в открытую не говорится. Но так делается, например, по рецептам М.Зангер с ее планированием семьи, т.е. тотального абортирования и проповедью разврата среди детей и молодежи<sup>12</sup>.**

**Высшей ценностью становится не человек вообще, а ресурсы, природа, ради сохранения которой для золотого миллиарда готовы пожертвовать - «сократить» - миллиардами «лишних» человеческих жизней. Так появилась проблема «лишних» народов и государств.**

На их смену должны придти «новые люди», которых впоследствии другой глобалист-Ж.Аттали определил как «новых золотых кочевников»<sup>13</sup>, «граждан мира». Их он, конечно, отделил от «серых кочевников», которые живут в новых гетто.

Характерно, что к началу 1980-х гг. западная глобалистическая неомальтузианская мысль претерпела значительную метаморфозу. Она вступила в это десятилетие, имея в активе уже не апокалиптические и не сверхоптимистические, а куда более реальные представления о будущем. Анализ, проведенный голландским ученым Х. Линненманом, японскими исследователями Й. Кайа и Й. Судзуки, группами Я. Тинбергена, Э. Ласло, Д. Габора, В. Леонтьева, Ж. Лезурна показал, что человечеству ни сегодня, ни в перспективе не угрожает энергетический голод, что нехватка источников энергии, минералов, продовольствия и иных ресурсов не абсолютна, а относительна. Все авторитеты сходятся на том, что она порождена структурными и стоимостными диспропорциями, неравномерностью размещения природных богатств по странам, регионам, континентам и другими в принципе преодолимыми причинами, что основные пределы устойчивому экономическому

---

<sup>12</sup> Грант Дж. Ангел смерти: Биография основательницы Ассоциации планирования семьи Маргарет Зангер. М., 1997. Примечательно, что русские переводчики смягчили пафос автора, который назвал Зангер ангелом-киллером, убийцей, а не ангелом смерти, который изымает душу по распоряжению Бога или Его попущению.

<sup>13</sup> Аттали Ж. На пороге нового тысячелетия. М., 1991

росту и ускоренному развитию ставят факторы не физического, а политического, социального и институционального характера.

Но этот поворот был как бы не замечен Печчеи, который обратился к старой проблеме создания «нового человека», гомункулуса нового мирового порядка, члена золотого миллиарда: «Решение всех проблем должно исходить из изменения самого человека, его внутренней сущности». Его книга так и называется «Человеческие качества»<sup>14</sup>, хотя в ней он говорит о себе, о Римском клубе, о докладах Римскому клубу, ставит шесть целей для человечества, наконец, говорит и о человеческой революции. Он ведет речь о спасении человека, но уже в буквальном смысле – от смертельной опасности экологического кризиса или ядерной войны. Ключ «к спасению заложен в нем самом, в его собственной внутренней трансформации»<sup>15</sup>. Печчеи провозглашает Новый революционный гуманизм, как будто прежний гуманизм Просвещения не был новым и не был революционным.

В чем же заключается этот Новый Гуманизм? Печчеи – новый, а по существу – старый перманентный революционер. По его словам, «Новый Гуманизм» должен носить революционный характер». Должна произойти трансформация человеческого существа, которая составит «человеческую революцию, благодаря которой наконец обретут цели и смысл, достигнут своей кульминации остальные революционные процессы»<sup>16</sup>.

Но главное для него – это «чувство глобальности, любовь к справедливости и нетерпимость к насилию»<sup>17</sup>. При этом главным следует безусловно признать **«приоритет справедливости по отношению к свободе**, пусть даже зная заранее, что первая сама по себе вовсе не гарантирует последнюю»<sup>18</sup>. Сама же социальная справедливость трактуется Печчеи не так, как принято трактовать, например, в России, а всего лишь как гарантия минимального уровня жизни для каждого, который, однако, существенно изменяется и разнится в зависимости от «конкретных климатических условий и традиций данного региона, сложившихся привычек и образа жизни». Другими словами, для африканцев – одно, для русских – другое, для белых американцев – третье.

Сущность человека Печчеи видит не в душе и духе человека, а в его нереализованных и неиспользованных возможностях, которые надо реализовать и использовать на пути их развития при максимальном удовлетворении потребностей. Что и составит искомое самовыражение человека. Направлением самовыражения и развития способностей является приспособление к современному миру в его глобалистском понимании, то есть так, как это надо инженерам человеческих душ современности.

На пути достижения мировых целей, по Печчеи, стоят государственный суверенитет и саморазмножающееся и самостоятельное население планеты, живущее в суверенных государствах. **Все государственные суверенитеты должны быть разрушены, а их жители поставлены под контроль сети международных структур, действующих под эгидой ООН или НАТО с правом санкций против нарушителей мировой стабильности.** И вот мы уже видели исполнение этих проектов в американской операции «Буря в пустыне», в югославской войне, в войне в Ираке. Это ли не демонстрация идеологии глобализации миро-

---

<sup>14</sup> Печчеи А. Человеческие качества. М., 1985.

<sup>15</sup> Там же, с.211

<sup>16</sup> Там же, с.212

<sup>17</sup> Там же, с. 214.

<sup>18</sup> Там же, с. 222.

вой элиты. Подобная точка зрения не устраивает существующие суверенные государства, в том числе и нынешнее руководство России.

Вариант прямого мирового контроля дополняется вторым вариантом обеспечения устойчивого развития за счет транснациональных компаний, о которых мы уже говорили. Их **первейшей задачей становится не столько собственно производство и торговля, сколько контроль над мировыми демографическими процессами и использованием природных ресурсов**, преобразования нынешней системы государств в мировое сообщество, управляемое мировой элитой. С развитием транснациональных корпораций и транснациональных банков связывается реализация концепции универсального космополитизма или мирового гражданства.

Глобалистика бросила вызов идеологам безграничного научно-технического прогресса и потребовала перехода к **постиндустриализации в странах Запада**. В самом деле, для экономии ресурсов и сохранения окружающей среды Запада следовало его деиндустриализировать. Поскольку индустриальное производство экологически вредно и ресурсно высоко затратно, его надо было перебросить, конечно, под контролем ТНК, на Восток. А на Западе организовать высокотехнологичное и ресурсосберегающее производство и сферу услуг с высокой добавочной стоимостью.

Но для осуществления этого кардинального разворота требовалось время для подготовки общественного мнения, проведения исследований и составления глобальных бизнес-проектов. Поэтому на поверхности событий постиндустриализация начиналась на Западе в 1960-70-х гг. как высшая стадия индустриализации развитых стран мира на гребне научно-технического прогресса<sup>19</sup> с новым укладом, с новыми изощренными формами труда<sup>20</sup>, новыми формами занятости, организации труда и заработной платы, экономией энергии, материалов, труда, экологией.

Тогда заговорили о «новой технократической волне»<sup>21</sup> на Западе и стали гадать об ее последствиях. Ведущие специалисты предсказывали, что она приведет не только к информационному, но даже «телематическому обществу», когда телекоммуникации изменят всю его фактуру<sup>22</sup>, сократят транспортные перемещения, т.к. для сообщения с другими людьми, денежных переводов и иных транзакций не нужно будет перемещаться, а достаточно будет выйти в мировую сеть компьютеров. Предсказывалось, что многие виды интеллектуальных работ будут выполняться на дому с передачей их результатов в офис. Будет создан не только «электронный офис», но и «электронный дом», напичканный всякого рода электронной аппаратурой, которая позволит решать многие житейские проблемы, такие, как доступ к развлечениям, организацию знакомств, управление домашним хозяйством, обеспечение безопасности и т. п.

Точно так же, предсказывали, что будет телематизировано образование, которое можно будет получать, не выходя из дома за экраном телевизора или компьютера. Контроль за результатами обучения тоже будет дистанционным на основе тестирования и программирования. Общество будет «телевизировано» на основе единых спутниковых передач, которые гомогенизируют мировую культуру на основе западных стандартов и в то же время позволят выходить в эфир различным этническим и культурным передачам в качестве культурной резервационной приправы.

<sup>19</sup> Дынкин А.А. Новый этап НТР. М., 1991

<sup>20</sup> Соболевская А.А. Изощренный механизм эксплуатации. М., 1988

<sup>21</sup> Новая технократическая волна на Западе. М., 1986

<sup>22</sup> Мартин Дж. Телематическое общество// Новая технократическая волна на Западе. М., 1986

Такая культурная революция позволит преодолеть старые национальные рамки и привязанности. Привязанность к ТНК, раскинувшей свои сети по всему миру, станет крепче, чем привязанность к своему народу и стране. ТНК станут новыми корпорациями-государствами на месте прежних национальных государств.

Компьютеры освободят людей от бумажной работы. А современные энерго-, ресурсо- и трудосберегающие технологии помогут решить угрожающие Западу экологические проблемы, не говоря уже о контроле над чрезмерным ростом населения мира. И надо сказать, что **многие из этих прогнозов-проектов сбылись**, но в превращенной форме постиндустриализации.

### *1.2. Частичная деиндустриализация стран Запада как угроза их экономической безопасности*

Постиндустриализация на Западе развивалась вовсе не стихийно, а в результате целенаправленной экономической политики череды правительств стран Запада, которое согласно концепции монетаризма и рыночного фундаментализма дружно переключилось от наращивания индустриальной мощи и выпуска реальной продукции для потребления населения к наращиванию своей финансовой мощи. Эта мощь, измеренная, например, как ВВП **в денежном выражении** в условиях господства доллара и евро должна позволить решать все реальные проблемы с ростом экономики и обеспечения потребления домашних хозяйств Запада за счет долларизации экономик новых индустриальных стран.

В результате такой экономической политики правительств Запада постиндустриализация стала проходить как частичная деиндустриализация развитых стран Запада, прежде всего, США. Такой ход событий был естественен в свете отмечавшихся докладов Римскому клубу 1960-70-х гг., которые озвучили алармистскую и неомальтузианскую концепцию будущего, предназначенного для западного «золотого миллиарда». Нужно было срочно защитить природу Запада. И ее защитили переброской всех вредных, т.е. многих промышленных производств на Восток.

Такая ускоренная, хотя и частичная деиндустриализация, не только привела к массовой безработице на Западе в связи с закрытием многих предприятий текстильной, швейной, сталелитейной, автомобильной промышленности, но и к спаду в материальном выражении по отдельным экономическим показателям. ВВП наполнялся и рос преимущественно в денежном выражении за счет капитализации компаний, роста доходов креативного класса, массового кредитования потребительского спроса населения, игры на биржах, печатного станка ФРС. Капитализация только фондового рынка США, без ипотеки, в июле 2007 года достигла 16,4 трлн. долларов. Вместе с ипотекой на 6 трлн. долларов **это будет вдвое больше официального американского ВВП.**

Такая тенденция уже давно насторожила американских сторонников национальной экономической безопасности, таких, как П.Бьюкенен и Л.Ларуш. Последний вообще посчитал этот путь развития губительным и обосновывал свою точку зрения в ряде работ<sup>23</sup>. Он отстаивал интересы среднего американского потребителя, который нуждался в наполнении своей рыночной потребительской корзины известной суммой **материальных** благ и услуг за счет отечественного производства, а не импорта. Он не был одинок в своих взглядах на необходимость развития именно реальной, по Ларушу, «физической экономики». Приезжая на протяжении последних 20 лет практически ежегодно в Россию он встречался

<sup>23</sup> Ларуш Л. Физическая экономика. М., 1997

со своими единомышленниками, или, по крайней мере, искал их, такими, как академики Д.Львов, В.Мартынов, С.Глазьев, С.Меньшиков, проф. Т.Муранивский, Т.И. Корягина и многими др., делал доклады в стенах президиума РАН и Госдумы.

Предупреждая последующий анализ, надо сказать, что, несмотря на все временные трудности и передряги, проблему наполнения потребительской корзины американское правительство решало достаточно успешно за все последние 35 лет, хотя в социальной политике США возобладали неоконсервативные взгляды и развивалась постиндустриальная перестройка. Подпитка американской экономики и наполнение потребительских корзин массового американца осуществлялось за счет новой глобализационно-финансовой политики и долларизации всех экономик мира, которые оказались экономически и политически привязаны к экономике США как ее доноры. Государственный дефицит США в триллионы долл. покрывался за счет профицитов национальных экономик других стран и вывоза из них капитала в США и др. страны Запада. В то же время рост потребления домашних хозяйств не был таким внушительным, как это отмечают статистики, придерживающиеся не физических, а денежных показателей.

В свое время для доказательства угрозы экономической безопасности США и др. странам Запада Ларуш предлагал измерять успехи экономического развития страны наполнением рыночной потребительской корзины домохозяйства, в стандартный набор которой входят основные статьи физического потребления плюс услуги здравоохранения и образования с учетом цивилизационно-культурного уровня той или иной страны или региона. Кроме того, он предложил в явном виде учитывать элементы базовой производственной инфраструктуры, такие как железнодорожный транспорт, линии электропередач и общее управление водными ресурсами в расчете на душу населения и на квадратный километр.

Пример спада национального «материального» производства США в результате снижения уровней как потребительской, так и производственной корзин приведен в табл.1. Здесь и в других таблицах приведены данные за самые ответственные годы перестройки экономики США, которые не претендуют на современность. Сейчас все обстоит еще хуже.

Таблица 1

**Уровни производства для товаров производственной и потребительской рыночных корзин в расчете на 1 домохозяйство (уровень производства в 1967г. принят за 1,000)<sup>24</sup>**

	1967	1973	1979	1982	1990
<b>РЫНОЧНАЯ КОРЗИНА ПОТРЕБИТЕЛЯ</b>					
мужские брюки	1,000	0,965	0,594	0,504	0,335
мужские рубашки	1,000	0,644	0,486	0,343	0,165
женские блузы	1,000	1,023	1,511	1,405	0,684
женские платья	1,000	0,597	0,503	0,339	0,279
одежда из шерстяной ткани	1,000	0,264	0,254	0,139	0,166
холодильники	1,000	1,247	0,935	0,703	0,932
автомобили	1,000	1,150	0,869	0,484	0,512
шины	1,000	1,020	0,833	0,666	0,877
радиоприемники	1,000	0,706	0,467	0,316	0,098

<sup>24</sup> Ларуш Л. Физическая экономика. М., 1997, с.24

РЫНОЧНАЯ КОРЗИНА ПРОИЗВОДИТЕЛЯ					
металлорежущие станки	1,000	0,643	0,530	0,289	0,212
кузнечно-прессовые машины	1,000	0,854	0,730	0,404	0,406
бульдозеры	1,000	1,200	0,713	0,334	0,306
грейдеры и катки	1,000	0,786	0,748	0,383	0,349
насосы	1,000	1,140	0,541	0,424	0,506
сталь	1,000	1,029	0,821	0,416	0,487
ТОВАРЫ ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ ДЛЯ ОБЕИХ РЫНОЧНЫХ КОРЗИН					
гравий и дробленый камень	1,000	1,023	0,914	0,624	0,575
глина	1,000	1,022	0,759	0,459	0,544
кирпичи	1,000	0,999	0,850	0,451	0,598
цемент	1,000	1,045	0,911	0,632	0,689

Из табл.1. видно, что наполнение рыночных корзин, как американского потребителя, так и производителя за счет отечественного производства, упало от двух до 10 раз по различным показателям. И, следовательно, дефицит пополнялся за счет импорта товаров из таких стран, как Китай, Корея, Индия, Япония и др., ставя под угрозу национальную экономическую безопасность США. Конечно, может показаться, что эта рыночная корзина устарела, т.к. в ней появились другие товары и услуги, вроде блокбастеров или игра в покер по интернету. Но есть коренные потребности питания, одежды, ухода, от которых не освободит никакая постиндустриальная революция.

Ларуш отмечает, что по данным ООН за период 1963-1993 гг. выработка продукции материального производства снизилась во всем мире в расчете на единицу рабочей силы сельского и городского населения, взятого вместе. Что это означает? Это означает, что все большая часть населения планеты становится занятой в сфере услуг, помимо здравоохранения и образования, и не дает реального общественно-полезного продукта и услуг. Ларуш специально вводит понятие «единицы рабочей силы» в отличие от абстрактного человека, который может и не трудиться.

Другой факт сокращения материального производства в США Ларуш приводит на примере сокращения реального ввода новых турбогенераторов, а, следовательно, и обычных источников электроэнергии за 1969-1990 гг. (табл.2). Из нее следует, что за указанные годы деиндустриализации произошел пятикратный спад в США в указанном отношении. Это означает угрозу энергетического кризиса в США, т.к. потребление электроэнергии при росте парка ПК все более растет, но этот рост не покрывается ростом энергетических мощностей.

Таблица 2

**Сокращение ежегодного ввода установленной мощности турбинных генераторов американских энергетических предприятий<sup>25</sup>**

Год	Установ- ленная мощность (мегаватт)	На душу населения (ватт)	На 1 домо- хозяйство (ватт)	На км <sup>2</sup> (ватт)
1969	22 291	109,9	358,2	2378,3
1970	27 741	135,2	437,5	2959,7
1971	26 087	125,6	405,2	2783,3

<sup>25</sup> Ларуш Л. Физическая экономика. М., 1997, с.21

1972	31 924	152,0	478,7	3406,0
1973	35 392	167,0	518,5	3776,1
1974	36 397	170,1	521,0	3883,3
1975	34 440	159,4	484,2	3674,5
1976	20 421	93,6	280,2	2178,7
1977	27 525	124,9	371,0	2936,7
1978	22 729	102,1	298,9	2425,0
1979	17 195	76,4	222,3	1834,6
1980	22 406	98,3	277,3	2390,5
1981	15 177	65,9	184,2	1619,2
1982	13 236	56,9	158,4	1412,2
1983	10 032	42,7	119,5	1070,3
1984	19 730	83,3	231,0	2105,0
1985	17 108	71,6	197,1	1825,3
1986	16 065	66,7	181,6	1714,0
1987	11 443	47,0	127,8	1220,8
1988	8 068	32,8	88,5	860,8
1989	7 312	29,5	78,7	780,1
1990	4 504	18,0	47,6	480,5

Источник: Эдисон электрик институт

Существующая статистическая практика счета национального дохода правительственными и другими имеющими широкое влияние агентствами, составляющими отчеты, отвергает любые попытки проводить рациональное различие между физически ненужным расширением номинального дохода и полезным производством и потреблением. Например, если бы проституция и торговля наркотиками были легализованы, то официально учитываемый валовой национальный продукт США увеличился бы примерно на 500 млрд долл, причем без какого-либо действительного прироста чего-либо.

Получается, что обширный финансовый прирост, получаемый от многочисленных спекулятивных форм, исчисляется как рост национального дохода на равных правах с производством пищи, одежды, образования, медицинского обеспечения, строительством мостов, тоннелей, железных дорог и вводом новых рабочих мест в промышленности. Поэтому на фоне роста доходов от финансовой спекуляции для обычного наблюдателя не виден общий спад инфраструктуры, производства производственных и потребительских товаров.

В этой связи Ларуш считает, что валовой внутренний продукт является не только агрегированным, но и фальсифицированным понятием, т.к. он не отражает физической экономики производства реальных товаров и услуг. Так, по его расчетам между 1963 и 1993 гг., усиленно подпитываемый биржевой спекуляцией валовой внутренний продукт США возрос с 603,1 млрд. долл. до уровня 6 374,0 млрд. долл.. В течение этого периода «услуги» как компонент ВВП выросли с 39% до 54%. В течение этого периода, когда ВВП возрос 10-кратно, секторы реальной американской физической экономики, в расчете на домохозяйство и на душу населения, в действительности сократились в размерах от 30 до 50% и даже больше.

В течение всех последних 25-ти лет, особенно в прошлое десятилетие, официальная статистика США превзошла «достижения» советской статистики (вспомним «лукавые цифры» Селюнина и Ханина), когда она отказалась вычитать из валового национального дохода стоимость незавершенных работ по ремонту и обслуживанию важных объектов основной производственной инфраструктуры, например, железнодорожной системы, шоссейных дорог, мостов, систем водоустройства, энергетических станций и сетей и т.д. Так что базис реальной экономики США, как и многих других экономик развитых стран, претерпел

значительный спад, что привело их к зависимости от производства необходимых продуктов в т.н. развивающихся странах. Правда, как мы увидим из главы о принудительном труде и труде заключенных, за последние годы наметился поворот к новой индустриализации развитых стран на основе дешевого труда иммигрантов и заключенных.

В этом отношении дематериализации и деиндустриализации в рамках бурного постиндустриального развития США давно опередила Япония, сотворившей экономическое чудо. Но об ее экономике говорили как об экономике «мыльного пузыря», что не замедлило проявиться в известных финансовых кризисах. И дело не только в самом «мыльном пузыре», а в том, что в глобальной постиндустриальной экономике каждая национальная экономика, а, стало, быть, и ее рабочая сила тесно привязана ко всей мировой трудовой системе и испытывает разнообразное давление со всех сторон.

Некоторые экономисты считали, что выкладки Ларуша, Львова, Глазьева, Меньшикова и др. притянуты, что называется, за уши: странно сравнивать потребительские корзины через 30 лет; невозможно перейти к автаркии в условиях открытой глобальной экономики. Однако события 2008 г. в мировой экономике, особенно в лидирующей экономике США, где разразился ипотечный, финансовый и потребительский кризис и началась рецессия («трудные времена», по терминологии Д.Буша), показали, насколько были правы реалисты, заранее предупреждая о грядущем кризисе. Но их, конечно, не послушали: больно прибыльна была экономика мыльного пузыря. Но события последнего времени показали, что существуют ограничения реальной экономики, которые невозможно переступить различными финансовыми спекуляциями и махинациями политических и финансовых воротил.

Главный редактор журнала «Профиль» М.Леонтьев отмечает, что американцы придумали такой товар, который вроде бы всегда можно купить и продать с выгодой — но только за их доллары. Это их, американские, «ценные бумаги». В целом номинированные в долларах ценные бумаги США по всему миру «стоят» примерно 100 трлн. долларов. Остается решить самую главную задачу — заставить всех остальных покупать этот фиктивный товар как реальный. Вот для чего нужно господство, вот для чего нужен Pax Americana.

Таким образом, в основе нынешнего мирового кризиса лежит накопленное Америкой гигантское количество фиктивного капитала, несуществующего реально богатства. Но Америка лечит свои болезни, связанные с необеспеченной эмиссией, новой гигантской необеспеченной эмиссией. Идея покрытия американских долгов долларовой эмиссией подспудно реализовалась на протяжении всего президентства Джорджа Буша-младшего. Потому что, постоянно увеличивая свои долларовые долги и постоянно обесценивая доллар, Америка перекладывает все издержки своего образа жизни на остальной мир. В свое время США были страной большого и эффективного производства. Теперь на его месте расположился огромный финансовый пузырь. Фиктивный капитал изуродовал всё американское общество, превратив его в колоссального, глобального паразита. И в этом качестве Америка опасна для всего мира, поскольку она вынуждена любой ценой сохранять своё господство. Потому что стоит ей утратить это господство, финансовый пузырь оттуда исчезнет. Америке нечем будет покрывать свои долги, ей придется в несколько раз сокращать свое потребление, там просто хаос может начаться. Но Америка уже не может жить по средствам, она не может «поджать» свои потребности. Значит, единственный реальный выход из кризиса для нее — использование колоссальной военно-политической мощи. И очень трудно представить себе, чтобы от этого выхода кто-то смог отказаться.

Эти свои идеи Леонтьев неоднократно озвучивал устно в различных мероприятиях по поводу разгорающегося кризиса и запечатлевал в публикациях. Есть много тех, кто с ним не согласен. Но большинство - согласно. И мы среди последних.

### ***1.3. Возникновение новой экономики***

На фоне деиндустриализации развитых стран и роста новой экономики происходила ускоренная индустриализация со своими преимуществами производства **простых** предметов потребления в **новых индустриальных странах**, таких, как Китай, Индия, Индонезия и др., с ежегодными темпами роста у них более 5%. Теперь главными конкурентными преимуществами отраслей промышленности продвинутых в научном отношении экономически развитых стран неизбежно должны были стать производство все более и более **сложной** продукции, научно-исследовательская деятельность и проектирование новых изделий. Стали говорить об экономике знаний. И вроде бы начал сбываться прогноз Маркса о том, что наука становится непосредственной производительной силой. Все было так и не так, а по-новому и по-другому, в иных постмодерных реалиях.

Наш анализ показал, что в развитие материальной экономики первых двух секторов и сферы услуг в развитых странах в процессе постиндустриализации пришла новая креативная экономика как некий кластер с такими направлениями деятельности:

- финансы и банковское дело,
- реклама,
- архитектура,
- ремесла на основе прикладных искусств,
- дизайн мебели,
- моделирование (дизайн) одежды,
- высокие технологии,
- научно-исследовательская деятельность,
- проектирование новых изделий и услуг,
- фармацевтика,
- биотехнологии,
- индустрия развлечений,
- кино и видео,
- графический дизайн,
- развлекательное программное обеспечение (компьютерные игры),
- живая и записанная музыка,
- исполнительское искусство,
- телевидение,
- радио и интернет,
- визуальное (изобразительное) искусство и антиквариат,
- писательское и издательское дело,
- музейное дело.

В чем же новизна новой экономики? «Новизна» новой экономики состоит в том, что перечисленные выше отрасли, большая часть из которых существовали и ранее, слились в единый комплекс, объединенный новой креативной идеологией, новой производственной функцией, новыми кадрами креативов, новым законодательством и финансовым обеспечением. Новая экономика зиждется на новых глобальных информационно-компьютерных технологиях, которые Кастельс поспешил назвать новой информационной эпохой (как будто информации не было

раньше), а главное - на мощных финансовых вливаниях и тесной привязке к финансовому капиталу, на монополизме исключительно в т.н. «воротах глобализации», где и протекают новые экономические практики. Исследованию данного феномена посвятили свои работы такие авторы, как О.Андерсон, К. В. Маттиссен, А. В. Шварц, С. Финд, Т. Р. Лакшманан, Д. Е. Андерссон, Л. Чаттерджи, К. Сасаки и др.<sup>26</sup>.

Новая экономика, которая является ядром постиндустриальной, характеризуется ростом значимости "технологий знания" (knowledge technologies). Под этим не имеющим точного и общепринятого перевода термином понимаются технологии, интенсивно и рационально использующие самые разнообразные человеческие знания, прежде всего - естественнонаучные, но, что принципиально важно, не только их: "технологии знания" имеют существенную гуманитарную составляющую.

Современная "экономика знания" базируется на четырех столпах:

- образовании (только образованное и хорошо обученное население способно эффективно разрабатывать и использовать все новое),
- информационной инфраструктуре (средства связи, обмена данными и пр.),
- правилах игры в сфере экономики (позволяет адаптировать новые технологии и идеи, поддерживает инвестиции в науку и пр.) и
- наличии "инновационной системы" - развитой сети университетов, лабораторий, научных центров и пр.

Для рассуждений о постиндустриальной экономике необходимо отчетливо представлять себе ту концепцию экономической сети, которую имеют в виду относительно глобальной или новой экономики, с помощью которой и происходит организация производства товаров, услуг, в том числе финансовых, а также труда работников. В мировой экономике имеется более десяти видов сетей, таких как транспортные (автомобильные, железнодорожные, авиационные, речные, морские), коммуникационные (почтовые, телеграфные, телефонные, Интернет, мобильная связь), энергетические (электрические, нефте- и газопроводные) и др. Эти сети состоят из узлов и связей между ними. Узел в экономическом контексте определяется достаточно просто в зависимости от типа сети. Например, это город или городской регион, достаточно однородный для того, чтобы рассматриваться как некоторая отдельная экономическая сущность, взаимодействующая с другими аналогичными узлами, т.е. городами и регионами. Или, например, узел электрической сети - электрическая подстанция. Взаимодействие между узлами осуществляется через связи. Межузловыми связями могут быть, например, телефонная линия, нефтепровод, воздушный коридор или автомобильная и железная дорога, морское сообщение между портами.

Надо сказать, что экономические сети не возникают сами по себе, а в результате целенаправленных усилий групп людей и даже государств, направленных на их создание. Поэтому экономические сети **всегда являются результатом длительного инвестиционного процесса и сами по себе чрезвычайно долговременны**. В той мере, в какой сети организуются государством и могут одновременно использоваться многими людьми без каких-либо специальных ограничений, **сети относятся к числу общественных благ**. Это - **публичные экономические сети**. Долговечность сетей и публичный характер их использования дают основания классифицировать их как экономическую инфраструктуру. Но существуют и успешно используются частные сети и частная инфраструктура, находя-

---

<sup>26</sup> См.: Ворота в глобальную экономику. М., 2001

щиеся в распоряжении и использовании частных юридических или физических лиц, как, например, сеть оборонного ведомства США ARPANET или сеть какой-либо ТНК. Именно эти публичные и частные сети лежат в основе новой или глобальной экономики.

При этом экономические сети неоднородны относительно своих узлов и в этом смысле «недемократичны». Они практически всегда носят **иерархический характер** с выделением центральных, межсетевых узлов, которые господствуют над периферийными узлами, регулируют потоки между другими узлами и сетями и доступ к которым ограничен. Именно поэтому такие межсетевые экономические узлы специалисты назвали сетевыми «воротами»<sup>27</sup>.

Почему сейчас стали говорить о сетевом характере экономики, ведь сети существовали, можно сказать, от века, как, например, мировые торговые сети в исследованиях Ф.Броделя<sup>28</sup> или сети римских дорог? Дело в том, что в настоящее время сетевой характер экономики как бы вышел на первый план в связи с замыканием всех сетей в единый **глобальный сетевой комплекс**, с падением сетевых транзакционных издержек, значительным ускорением передачи по сетям, а также мобильностью самих сетевых связей, быстрым изменением сетевых взаимодействий в режиме on-line.

Изменения в постиндустриальной экономике были связаны с существенной перестройкой всей **инфраструктуры постиндустриального общества**: транспортом, коммуникациями, образованием, наукой, правилами экономического поведения и ценностями, что отражено в табл.3. Эта перестройка произошла за последние 50 лет.

Таблица 3

**Инфраструктурные преобразования при переходе от индустриального к постиндустриальному обществу**

Элемент инфраструктуры	Индустриальное общество	Постиндустриальное общество
ТРАНСПОРТ	Малые транспортные возможности  Слабо развитые и жесткие сети Большие размеры транспортных средств Иерархизированный и монополизированный	Большие возможности перевозки пассажиров и грузов в континентальных и глобальных масштабах Многоуровневые и гибкие сети Малые размеры транспортных средств Неиерархизованный и конкурентный
КОММУНИКАЦИИ	Низкая пропускная способность сетей Внутринациональная структура узлов и связей Национальные монополии	Глобальная коммуникация с высокой пропускной способностью Дематериализованная передача информации Конкуренция континентальных или глобальных коммуникационных фирм

<sup>27</sup> Ворота в глобальную экономику. М., 2001

<sup>28</sup> Бродель Ф. Материальная цивилизация, экономика и капитализм XV-XVI веков. Тт. 1-3. М.: Прогресс, 1989-1992.

ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА	Средняя продолжительность обучения — 3 года Большие различия Научно-технический прогресс	Средняя продолжительность обучения — 12-14 лет Малые различия Экономика знаний, непрерывный поток инноваций
ПРАВИЛА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ	Жесткий национальный контроль Жесткое налогообложение фирм и домашних хозяйств Жесткое законодательство и трудовое право Жесткая мотивация и стимулирование труда	Нежесткое управление в континентальном масштабе Мягкое налогообложение Либерализация законодательства, кризис трудового права Нежесткая косвенная мотивация и стимулирование труда на основе как ???
ОБЩИЕ ЦЕННОСТИ	Материалистические, националистические, иерархические, ориентация на производительность	Постматериалистические, космополитические, неиерархические, ориентация на креативность

Источник: Ворота в глобальную экономику. М., 2001

Первое рассматриваемое изменение инфраструктуры постиндустриальной экономики было связано с трансформацией структуры, размеров, организации транспортных средств и перевозок. Оно стало следствием завершения индустриализации развитых стран. Сосредоточение большинства промышленных компаний, их основных производств и управленческих структур на океанских побережьях явилось прямым следствием устройства промышленных инфраструктур транспорта и коммуникаций развитых стран. Лишь в немногих транспортных узлах одновременный спрос на эффективную международную торговлю, приток потребительских грузов, перевозку пассажиров мог удовлетворяться по разумной цене.

Растущие возможности транспортировки товаров и людей, которые необходимы для производства услуг, полностью стали обеспечивать новые возможности **создания сетей поставок**, основанных на формировании субконтрактных отношений (outsourcing) с небольшими производственными или дистрибьюторскими подразделениями, размещаемыми с учетом сравнительных преимуществ тех или иных удаленных регионов. Примером здесь может послужить шведская корпорация ИКЕА (IKEA) — крупная компания, специализирующаяся в области предметов интерьера с устойчиво растущим количеством производственных и дистрибьюторских подразделений по всему миру и высококонцентрированным размещением дизайнерских, финансовых и информационно-технологических подразделений. Другие примеры могут быть найдены в фармацевтической области, в производстве программного обеспечения и в индустрии развлечений.

С точки зрения пространственного размещения индустрия развлечений представляет особый интерес. В этой креативной области положительный эффект масштаба выражен чрезвычайно ярко, тогда как стоимость транспортировки и распространения конечного продукта с течением времени снижается. Еще четверть века назад многие из услуг индустрии развлечений сводились к «живым» представлениям в больших концертных залах или театрах, расположенных главным образом в крупнейших городских регионах. Теперь положение дел быстро меняется. Растущая опора на электронные носители и средства передачи информации в сочетании с возможностью потребления услуг этой индустрии в домашних условиях или в рамках такой гибкой в пространственном и иных отношениях форме как фес-

тивали привела к усиливающемуся доминированию в шоу-бизнесе всего лишь нескольких регионов. Такие регионы-ворота, как Лондон, Нью-Йорк, Чикаго и Лос-Анджелес стали местами производства все большего числа различных **культурных продуктов**. Эти продукты легко могут быть доставлены по современным коммуникационным сетям к устойчиво растущему числу дистрибьюторских узлов. Применительно к некоторым из таких продуктов мы уже находимся в ситуации, когда Южная Калифорния с Лос-Анджелесом в качестве своего ядра является регионом-воротами для развлекательной продукции, потребляемой в домах по всему миру.

Второй элемент перестройки инфраструктуры связан с трансформацией коммуникаций. Компьютерная техника, телекоммуникации, появление сети Интернет стали движущей силой не только интернационализации финансовых рынков, но и глобализации новой экономики в своих узлах-воротах.

С **глобализацией транспортно-коммуникационных сетей** ведущие рыночные экономики уже не концентрируются более в Западном полушарии, но распространились по всему миру. Экономики таких стран, как Южная Корея, Япония, Тайвань, и таких городов, как Гонконг и Сингапур, а также Австралия и Новая Зеландия подобны передовым экономикам Европы и Северной Америки в том, что касается доходов на душу населения, инфраструктурных и других базовых ресурсов, а также доступа к импортным рынкам.

**Мировая экономика теперь расположена в глобальной сети**, что позволяет возникать новым важным воротам-узлам почти повсеместно. В прежние времена в экономическом взаимодействии доминировала торговля товарами и сырьем. Теперь это уже не так, и вероятно, в будущем ситуация еще более изменится. Быстро растет торговля услугами, значительно возросла важность финансовых потоков, все более существенными аспектами глобального взаимодействия становятся также обмен информацией, знаниями и художественными идеями.

Третий элемент перестройки инфраструктуры постиндустриальной экономики связан с трансформацией образования и науки. На третьем этапе индустриализации, которая вскоре трансформировалась в деиндустриализацию, инфраструктура знания сконцентрировалась в крупных индустриальных **агломерациях**. Это объясняется экономическим эффектом, действующим и применительно к высшему образованию, при значительных масштабах его организации. В результате различного рода технические институты, равно как и школы бизнеса, были основаны вблизи от промышленных и торговых узлов-концентраторов. Высшее образование вносило вклад в развитие функций ворот, поскольку обеспечивало приток людей, подготовленных к **интернационализации производства, торговли и технологического развития**.

О постиндустриальной экономике, прежде всего, новой экономике, стали говорить как об экономике знаний. И для нее в развитых странах росла дополнительная потребность в кадрах с высшим образованием. Если в индустриальной экономике можно было опираться на массовые кадры с 3-х летним или средним специальным образованием, то в новой экономике это стало невозможно. Потребовались новые креативные кадры, подготовленные по лекалам, скажем, болонских стандартов.

Большинство развитых рыночных экономик и особенно регионы, обеспеченные высококлассными образовательными учреждениями, были свидетелями относительного снижения предложения своих природных ресурсов, энергии и низкоквалифицированной рабочей силы, в то время как относительная доступность квалифицированной рабочей силы с высоким уровнем образования устойчиво росла.

В то же время росла роль науки, продуцирующей новое знание. Известно, что новое знание в конечном счете становится общественным достоянием, тогда как большая часть стоимости креативных инвестиций, необходимых для его получения, падает на фирмы и на другие экономические факторы в креативных регионах. Наиболее эффективный путь защиты их интеллектуальной собственности и права на доходы заключается в создании некоторой глобальной системы продаж, в транснациональных инвестициях, в слияниях и поглощениях компаний. Наконец - в установлении монополии на свой продукт, как это делает типичный представитель новой экономики и ее олигарх Гейтс со своим Микрософтом и его программной продукцией и услугами. Он из года в год навязывает всему миру свою продукцию (если клиент не только хочет быть современным, но и даже сохранить старый потенциал), отстранив всех конкурентов. Хотя, конечно, существуют и другие компании по производству программного обеспечения, такие, как ИБМ, Оракл, Новелл, Автодеск и др. Но они не идут ни в какое сравнение с Микрософтом по масштабам прибыли, занимаясь программированием в своих узко специализированных нишах.

Характерным для новой экономики знаний стало **совместное размещение маркетинговых компаний и научно-исследовательских учреждений, которое, как считается, способствует эффективности креативной деятельности**<sup>29</sup>. Это, вероятно, одна из причин, по которой научно-исследовательская и конструкторская деятельность концентрируется в крупных городах и городских регионах, располагающих хорошими связями с местными динамичными рынками и являющимися также и центрами **транснационального маркетинга**, экспорта и импорта. Районы скопления учреждений высшего образования и фундаментальных исследований стали все более привлекательными для производителей наукоемкой и информационно емкой продукции.

Несмотря на то, что в результате удешевления транспорта и возможности общения ученых через Интернет и электронную почту стали говорить о глобализации контактов ученых, исследования показали, что географическая близость между учеными по-прежнему является важным критерием научного сотрудничества. **Идеи, помноженные на непосредственное общение между учеными — эта синэргетическая формула, как и прежде, задает главные факторы продуктивной научной деятельности. Отсюда выросла роль научных мегаполисов.** Они характеризуются креативностью и для ее описания используются такие взаимосвязанные термины как знание, инновации и НИОКР. Нарабатываемый в научных мегаполисах научный капитал (scientific wealth) можно оценить посредством анализа быстро растущего **числа научных публикаций и документов.**

На основе анализа публикаций выявлены 40 ведущих исследовательских центров мира. Концентрация научных результатов формирует достаточно отчетливую картину, доминирующие позиции на которой занимают Северная Америка, Северо-Запад Европы и Япония. Выделяются десять городских центров, характеризующихся наиболее высоким выходом научной продукции. Выдающимися научными центрами являются Лондон и Токио—Иокогама. За ними следуют Сан-Франциско с окрестностями, Париж, Осака—Кобе, Москва и Бостон. К этой, используя спортивную терминологию, высшей лиге примыкают также Нью-Йорк, голландский регион Ранштад (Амстердам—Гаага—Роттердам—Утрехт) и Лос-Анджелес. Следующую, или первую лигу, составляют восемь мегаполисов: Филадельфия и Берлин, затем Чикаго, датско-шведский научный мегаполис Копенгаген—Лунд (две

---

<sup>29</sup> Mansfield, E. Innovation, Technology and the Economy. N.Y., 1995

части которого разделены проливом Эресунн), Балтимор и Сан-Диего. К этой группе принадлежат также Стокгольм— Уппсала и Хьюстон. Вторую лигу составляют 22 участника. В этой группе доминируют европейские города. Сюда же попадают еще три американских научных центра, два канадских города, Пекин и Санкт-Петербург<sup>30</sup>.

Четвертый элемент трансформации инфраструктуры постиндустриальной экономики был связан с перестройкой правил экономического поведения. Ушла на покой старая протестантская, а скорее сектантская этика экономического поведения, о которой говорил М.Вебер. На ее место пришла постмодерная, креативная и гламурная этика Р.Флориды и философов постмодерна, таких, как Делез, Фуко, Деррида и др. Но главное - наряду с разрушением трудового права произошла либерализация законодательства по всем основным вопросам финансовой и экономической деятельности не только в развитых, но и развивающихся странах мира.

И это было связано с пятым элементом перестройки инфраструктуры – трансформацией общих ценностей. На смену материалистическим, националистическим и иерархическим ценностям индустриального модерна пришли размытые ценности постмодерна, космополитизма, креативности и нового гедонизма.

#### ***1.4. Инноватика в новой экономике***

Критической для новой экономики стала ее инноватика. Именно последняя определяет ценность первой в рамках постиндустриальной революции.

**Проблема инноваций и новаторов.** Проблема инноваций и новаторов многосторонняя, так как сами инновации касаются всех сторон человеческой жизни. Помимо научно-технических могут быть политические, социальные, экономические, и даже религиозные инновации. Кроме того, следует отличать инновации от изобретений, открытий и новаций. Их, конечно, тоже можно отнести к инновациям, если считать этот термин общим.

Инновации обычно сопоставляют с традицией. Традиция, как правило, консервативна, она стремится контролировать инновации, прежде всего, с их духовно-нравственной стороны. Инновации носят революционный характер и сопутствуют любой революции. В настоящее время мы находимся в гуще постиндустриальной революции, в которой сформировался четверичный сектор экономики, называемой также новой экономикой. Постиндустриальная революция проходит параллельно с культурной, точнее - контркультурной - революцией.

Контркультурная революция берет начало в 1960-х годах, когда по Европе и Америке прокатилась волна широкого оккультного неоязыческого движения молодежи «Нью Эйдж», связанная с «сексуальной революцией» и с различными экспериментами по «расширению сознания» за счет приема наркотиков, психотропных веществ и галлюциногенных растений от гашиша, кокаина до ЛСД и мескалина. Стали говорить о молодежной контркультуре, каким-то непонятным образом связанной с движением красных бригад, неотроцкистов и т.п. Во время парижского восстания 1968 г. студенты несли транспарант с надписью: «Маркс, Мао и Маркузе». Последний был живым воплощением идей новых левых. Он писал: «Можно и нужно говорить о культурной революции, поскольку протест направлен против культурного истеблишмента в целом... Мы должны совершить размонтирование существующей системы»<sup>31</sup>. Можно сказать, что молодежное движение 1960-х, на которые приходился пик научно-технической революции, было авангардом креативного класса, о котором мы ведем речь. Причем, очень

<sup>30</sup> Ворота в глобальную экономику. М., 2001, с.44

<sup>31</sup> Цит. по: Бьюкенен П.Дж. Смерть Запада. М., 2003, с.124

трудно разделить две его ипостаси: создателей новаций и их потребителей, которые зачастую являются одними и теми же действующими лицами.

Говоря об инновациях, хотелось бы прояснить вопрос о том, что такое инновации, их назначение и эффективность, кто такие инноваторы, их психология и социология, история. Инновации следует отличить от изобретений и нововведений. В «Концепции инновационной политики Российской Федерации на 1998-2000 г.» под инновацией понимается «конечный результат инновационной деятельности, получивший реализацию в виде нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности»<sup>32</sup>. Это вполне рыночное определение. Оно говорит о том, что все, что не приносит высокой добавочной стоимости, все это к инновациям не относится и к новой экономике тоже. Мы уже говорили об отраслях новой экономики и даже ее новой инфраструктуре.

Инновации креативного класса были совершены в соответствующих отраслях новой экономики. Для примера можно указать те инновации, которые были созданы в банковско-финансовой сфере за 1970-2000 гг. (табл. 4)

Таблица 4

**Основные финансово-банковские нововведения 1970-2000 гг.**

<b>Группа финансово-банковского нововведения</b>	<b>Нововведение</b>	<b>Вид нововведения</b>
Организационно-экономическое нововведение	Евродоллары	Монетарное
	Евроиены	Монетарное
	Счета NOW	Монетарное
	Счета ATS	Монетарное
	Репо-соглашения	Монетарное
	Закладные с гибкой ставкой	Монетарное
	Финансовые фьючерсы	Монетарное
	Финансовые опционы	Монетарное
	Процентные и валютные свопы	Монетарное
	«Бросовые облигации»	Монетарное
	Коммерческие ценные бумаги	Монетарное
	Депозитный сертификат	Монетарное
	Сберегательный сертификат	Монетарное
	Ценная бумага, обеспеченная закладными	Монетарное
	Счет управления денежной наличностью	Операционное
	Секьюритизация	Операционное
	Банковский лизинг	Операционное
	Банковский андеррайтинг	Операционное
	Банковский траст	Операционное
	Форфейтинг	Операционное
Факторинг	Операционное	
Банковские холдинги	Банк-субъектное	

<sup>32</sup> Концепции инновационной политики Российской Федерации на 1998-2000 г. УТВЕРЖДЕНА постановлением Правительства Российской Федерации от 24 июля 1998 г. №832, г.Москва. [http://www.extech.ru/s\\_e/innov/of\\_inf/kn98-00/](http://www.extech.ru/s_e/innov/of_inf/kn98-00/)

	Небанковские банки	Банк-субъектное
	Транснациональные банки	Банк-субъектное
	Оффшорные банки	Банк-субъектное
	Универсальные банки	Банк-субъектное
Технико-технологические нововведения	Банковские пластиковые карточки	Монетарное
	Банкоматы	Операционное
	Дистанционное банковское обслуживание	Операционное
	Интернет-банкинг	Операционное
	Виртуальные банки	Банк-субъектное
	Виртуальные клиенты	Банк-объектное
	WAP-банкинг	Операционное
	SMS-банкинг	Операционное
	Автоматизированные банковские системы	Операционное

Как видно из табл.4, среди отмеченных около 40 основных банковских нововведений имеются два типа – организационно-экономические и технико-технологические, которые в свою очередь подразделяются на четыре вида – монетарных, операционных, банк-субъектных и банк-объектных нововведений. Эти инновации были разработаны и успешно внедрены, прежде всего, в американской банковской системе под влиянием спроса и предложения и принесли миллиардные прибыли и миллионные зарплаты создателям и внедрившим их пользователям. Однако **все эти нововведения не смогли предотвратить кризис всей финансовой системы, а зачастую даже явились его причиной.** Мы вдруг узнали, что те самые креативы, которые получили Нобелевскую премию, создали финансовые нововведения, использование которых привело к краху крупнейших инвестиционных компаний США.

**Блеф инновационного развития новой экономики и кризис НТП.** Первые признаки неполадок в бурном развитии новой экономики с ее высокими технологиями возникли, когда разразился кризис «дотком», как раз той области новой экономики, на которую возлагали неумеренные надежды. Под доткомом понимается отрасль интернет-бизнеса, доменные имена фирм которой оканчивались «.com» (дотком). Крупнейшими составляющими доткома были такие фирмы, как Amazon.com, AOL, eBay, Google, Netflix, Priceline, MSN, Yahoo.

Бурное развитие «доткомов» в 1998-2000 гг. было связано с повышенным вниманием общества к новым возможностям, предоставляемым всемирной сетью. Для периода расцвета «доткомов» также весьма характерным являлась низкая стоимость привлечения заемного и инвестиционного капитала для любых проектов, связанных с интернетом. Не в последнюю очередь именно это и повлекло за собой возникновение огромного количества контор, которые, используя «Интернет» в качестве магического заклинания, легко получали значительные инвестиции не только от венчурных фондов, но и от более традиционных финансовых институтов. Существенное значение имело участие в этой игре и капитализации доткомов фондовых бирж, которые сначала их породили, а потом почти убили в своей игре. Поэтому закончился бум доткомов в марте 2000 г. года обвальным падением индекса NASDAQ и банкротством сотен компаний, порожденных инфозакономикой. Тем не менее, после этого кризиса доткомы стали восстанавливаться за счет новых венчурных вложений на уровне нескольких млрд. долл. в год.

О том, что НТП переживает кризис, подтверждают сравнительные исследования Р.Гордона<sup>33</sup> из Кембриджа. Он показал, что большинство технических изобретений согласно рейтингу «Величайшие технические достижения XX в.» Национальной академии инженерного искусства были сделаны до 1950 г. Только три из двадцати наиболее важных изобретений относятся к периоду после Второй мировой войны – это полупроводники (№5), компьютер (№8), интернет (№13).

Таким образом, можно говорить о блефе инновационного развития, связанного с четвертичным сектором постиндустриальной экономики. На место фундаментальным открытиям, изобретениям и нововведениям эпохи НТП пришли зачастую дешевые инновации, которые не содержат настоящих изобретений и открытий, сводясь зачастую к открытию одной пивной бутылки с помощью другой. Рыночная экономика ведет к кризису науки. Хотя говорят о переходе к экономике знаний, вполне естественным стал распад научной системы в России, но и не только в ней. Теперь не нужны крупные институты с большими коллективами. Они доживают свой век, прежде чем кануть в небытие.

Фундаментальная наука никогда не была креативна, то есть доходна. Наоборот, она всегда была творческой и высокзатратной. И эти затраты держали на себе преимущественно государства, которые хотели добиться доминирования в мире. Она возникла в Новое время, которое можно считать временем новаторов во всех областях жизни и деятельности от механики твердого тела до «статической физики» «пульверизированного» (по В.Ключевскому) общества<sup>34</sup>.

Во времена от Шумпетера до Львова и Глазьева говорили о решающем влиянии потока нововведений на смену технико-технологических укладов и развитие промышленных кризисов с длинными 50-летними циклами. Глазьев охарактеризовал 5 основных технико-технологических укладов, начиная с 1770 г. до 2030 г., беря за основу фундаментальные нововведения.<sup>35</sup> В последний период, начиная с 1980 г., в области нововведений, на основе таких отраслей как электронная промышленность, программное обеспечение, телекоммуникации, робототехника, переработка газа и нефти, должны были лидировать Япония, США, Германия, Швейцария, ЕС, Тайвань, Южная Корея, Канада, Австралия.

И, действительно, мы наблюдали вначале это лидерование. Но оно потом как-то странно оборвалось с серией финансовых кризисов, когда лопнули Южно-Азиатский и Японский мыльные финансовые пузыри. И тут им на смену подоспела новая экономика со своими дотком-проектами, которые в свою очередь лопнули. Но финансовый капитал, который в глобальной рыночной экономике, где все продается, по определению, стал хозяином положения, торжествовал, так как он зарабатывал и на падении индексов фондовых бирж и на их возвышении, потому что он всегда был инсайдером и даже организатором этих пертурбаций. Сначала он перешел на рынок нефтепродуктов, а теперь на рынок продовольствия.

Другими словами, можно сказать, что прошла эра НТП и его фундаментальных инноваций. И Д.Белл и многие примкнувшие к нему в романтическом порыве, попросту ошиблись, не разглядев реалий зрелой «рыночной экономики», которая теперь имеет не только всеильную финансовую поддержку, но и законодательство государств.

---

<sup>33</sup> Gordon R. Does the New Economy Measure Up to the Great Inventions of the Past?//Working Paper N 7833. Cambridge, 2000

<sup>34</sup> Спекторский Е. Социальная физика. Варшава, 1905

<sup>35</sup> Глазьев С. Теория долгосрочного технико-экономического развития. М., 1993

### *1.5. Рост несправедливого распределения богатства в условиях новой экономики*

Характерным для новой экономики стал чудовищный рост разрыва в доходах. И этот разрыв стал характерен для всех стран мира. В орбиту постиндустриальной экономики в условиях однополярной глобализации включены практически все страны мира, а не только Китай, о чем писал Гобсон. И внутри этих стран образовались конгломераты, включенные в глобальную постиндустриальную экономику, появились местные олигархи, входящие в мировую элиту. После того как не стало железного занавеса, и открылись рынки Китая, Индии, республик бывшего СССР и арабских стран, пишет журнал «Шпигель», эти страны стали частью мировой экономики. На рынке рабочей силы предложение превысило 3 млрд. человек! Запущена гигантская машина для умножения денег, возникли огромные состояния, повысился уровень жизни. Но далеко не у всех: немногие счастливицы приобрели состояния, а большинство понесло ощутимые потери. Никогда еще в истории человечества благосостояние в мире не росло так быстро, однако никогда прежде оно не распределялось столь неравномерно<sup>36</sup>

До 70-х гг. XX века средняя дистанция между богатыми и бедными постоянно сокращалась, концентрация собственности тоже шла на убыль. Однако в последующие годы, то есть в период нарастания постиндустриального развития, разрыв снова стал расти. На Севере «государство всеобщего благоденствия» охватил кризис, профсоюзы утратили в значительной степени свое влияние. А на Юге только началась борьба за право пользования теми достижениями, которые были завоеваны за 150 лет в ходе промышленной революции. Странам Юга вряд ли удастся пройти тот путь, на который другим пришлось потратить жизнь многих поколений. По расчетам британского экономиста Ангуса Мэддисона в 1870 г. в десяти богатейших в ту пору странах мира на душу населения приходилось в шесть раз больше валового продукта, нежели в десяти беднейших. С тех пор этот коэффициент вырос в 7 раз и стал равняться 42.

Примерно 40% всего населения земного шара, точнее - 2,7 млрд. человек, то есть примерно столько, сколько выброшено на мировой рынок труда, живут менее чем на 2 долл. в день, и по определению Всемирного банка могут быть отнесены к беднякам. Те из них, которые находят работу, она такова, что их эксплуатируют как рабов. Фактически они совершенно бесправны: рабочие на конвейерах, швеи на текстильных предприятиях, сборщики хлопка, среди которых полно детей.

Они – нищие, слабое звено в длинной цепи создания стоимости, добавленной обработкой. Ее большая часть, идущая на рабочую силу, достается креативным кадрам. Президенты и генеральные директора, топ-менеджеры, составляющие значительную долю в таких кадрах, поднимают себе ставки и пенсии до невообразимых размеров, а реальные зарплаты их сотрудников в течение многих лет остаются неизменными. Сейчас в США топ-менеджер получает в 104 раза больше (в 1990 г. – только в 55 раз), чем рядовой сотрудник компании. Вряд ли такую разницу в доходах можно обосновать пользой, приносимой фирме, которая, якобы, формирует добавочную стоимость. Впрочем разразившийся мировой кризис внес некоторые поправки в этот разрыв на Западе, где конгрессмены и парламентарии призвали топ-менеджеров умерить свои аппетиты и урезать свою зарплату и бонусы.

<sup>36</sup> Der Spiegel 2007. Цит. по: «Профиль», 2007, N23, с.60.

Самая большая часть прибавочной стоимости достается малочисленному, хотя и быстро растущему слою людей, создающих сказочное богатство, казалось бы, из ничего, а на самом деле из грабежа: оборотистым бизнесменам и прожженным авантюристам с чутьем на очень большие деньги, людям, которые сколотили себе многомиллиардные состояния и которых можно назвать креативными бизнесменами. Так, 33-летний брокер по энергетике Джон Арнольд из Хьюстона в нужный момент «спекульнул» на падении цен на газ и в одночасье «заработал» на этом 2 млрд. долл.

В последнее время такие крены появились даже в тех странах, для которых весь мир собирает пожертвования, или же в тех, где совсем недавно появилось частное предпринимательство, чтобы шагнуть в одночасье на олимп миллиардеров. Это - и нынешний лидер сталелитейного бизнеса 56-летний Лакшми Миттал, выросший в доме, где не было даже водопровода; и 40-летний россиянин Олег Дерипаска, возглавляющий крупнейший алюминиевый концерн в мире; и 60-тилетний мексиканец, выходец из ливанских иммигрантов Карлос Слим Элу. Биржевая стоимость сети его фирм достигает 49 млрд. долл., уступая 7 млрд. стоимости «Майкрософт» Била Гейтса. Все они входят в клан 946 миллиардеров, которых американский журнал «Форбс» насчитал в 2007 г., что на 153 человека больше прошлогоднего. Сумма их состояний – 3,5 трлн. долл. Годовой прирост, 35%, - самый большой за всю историю. Точно так же и здесь мировой кризис внес свои коррективы, сократив количество миллиардеров и их состояния, поскольку оно состояло во многом из фиктивного капитала.

В развитых капиталистических странах измерению неравенства, которое может угрожать социальной стабильности, придается большое значение. Его результаты используются в целях разработки социальной политики, направленной на его смягчение. Как известно, возможно несколько способов измерения неравенства. Наиболее широко используется так называемый коэффициент Джини. Чем ближе этот коэффициент к нулевому значению, тем большая степень равенства в распределении доходов, а чем ближе к 1, тем выше неравенство. Сегодня этот коэффициент, согласно международным расчетам, равняется в США 0,41, тогда как в 60-е гг. XX в. он составлял 0,35. В Германии он составляет 0,28, в Дании и Японии – 0,25, являя собой самую низкую разницу среди стран мира. На другом полюсе расположились страны с ярко выраженным неравенством, такие как Бразилия и ЮАР, где коэффициент Джини приближается к 0,60. Россия по этому показателю равняется на США: он составляет в ней около 0,40<sup>37</sup>. Считается, что границей социальной стабильности является ситуация, когда коэффициент Джини переходит границу 40%, что свидетельствует о том, что беднейшие 40% населения начинают получать 12-13% от совокупных доходов.

Другой показатель – децильные (либо квентильные) коэффициенты, то есть различие доходов 10% самых богатых и самых бедных групп населения. В середине 90-х годов децильный коэффициент составлял, по некоторым подсчетам, в США уже чуть более 10 раз, в странах Западной Европы – 8, а в России – 16.

В этом случае границей стабильности считается показатель, когда разрыв превышает десятикратную величину. Однако сегодня порой высказывается точка зрения, что раз дифференциация растет везде, то не о чем и беспокоиться. Но беспокоиться, видимо, есть о чем: подобное расслоение, носящее глобальный характер, свидетельствует о том, о чем начали особенно часто говорить после 11 сентября: о социальных и экономических проблемах терроризма.

---

<sup>37</sup> МЭиМО, 2002, с.52

Что касается совокупного мирового богатства, то оно распределяется следующим образом: на долю 10% богачей приходится 85% , при этом 2% самых богатых людей мира владеют 51% совокупного богатства; на долю 10% беднейших части населения Земли приходится всего 1%.<sup>38</sup>

Во всем мире 5% самых богатых людей получают за два дня деньги, за которые 5% самых бедных приходится работать целый год. Таким образом, с одной стороны, современный капитализм умножил количество доступных благ, а с другой – углубил экономический раскол мирового сообщества. 65 млн. самых богатых в мире людей зарабатывают в 564 раза больше, чем 65 млн. беднейших; в 1980 г. разрыв был 216-кратным. При этом разрыв между промышленно развитыми государствами и странами с переходной экономикой, без учета Африки, уменьшается. Прежде всего, это - Индия и Китай, где проживает более трети населения всего мира и где быстро сокращается отставание. Однако, хотя уровень жизни многих в этих странах значительно повысился, неравенство нарастает с большой скоростью: большинство, согласно проведенному недавно исследованию Всемирным банком, и в 2030 г. останется в капкане нищеты. В двух третях стран с развивающейся экономикой, неравенство, скорее всего, даже усугубится<sup>39</sup>.

Обычно проблемы справедливого распределения государства, о котором говорит его признанная этика, решают с помощью инструментов налогового права: фискальные органы должны обеспечивать необходимое перераспределение. Практически во всех развитых капиталистических странах индивидуальные подоходные налоги облагаются по прогрессивной шкале. Однако и здесь в большинстве стран, ранее применявших этот механизм, происходит отступление в сторону либерализации обложения высоких доходов.

В результате такой налоговой политики перекос в структуре распределения даже в таких странах, как Германия, только усиливается: наемный труд облагается налогом, крупные состояния под разными предлогами, в том числе – стимулирования инновационных процессов, получают щадящий налоговый режим.

+++

Итак, постиндустриальная экономика привела к возникновению некоего кластера новой экономики на основе новой инфраструктуры транспорта и перевозок, новой мощной и глобальной системы связи и обработки информации, новых правил экономического поведения, новых постмодерных ценностей. Без всякого сомнения, его возникновение и развитие привело к значительному росту производительности труда. В то же время постиндустриализация, развитая на основе идей и проектов глобалистики, внутренне противоречива, проблематична и ведет к утрате развитыми странами в силу деиндустриализации не только их экономической безопасности, но и несет угрозу глобальному миру. Постиндустриальные изменения вызвали резкий рост разрыва в доходах богатый и бедных, что некоторыми расценивается как угроза социальной стабильности и почва для роста терроризма

---

<sup>38</sup> Профиль, 2007, 24, с. 56

<sup>39</sup> Доклад о мировом развитии 2000/2001 гг. Наступление на бедность. М., 2001

## Глава 2 . Ценности постиндустриального общества и межкультурные проблемы мотивации труда

В многочисленных исследованиях постиндустриальной экономики, начиная с Д.Белла, Р.Инглехарта, Г.Хофстеда и многих др., была показана важная роль «молчаливой революции» в ценностях и культуре постиндустриального общества, которая напрямую повлияла на мотивацию труда. Об этой новой культуре и даже культурных ресурсах в конкретном плане мы будем говорить ниже. Но существует целый слой разработок теоретического, методологического плана, о которых будет идти речь в данной главе.

### *2.1. Ценности, культура, практики*

Особое место в работе по межкультурным сравнениям занимает ученый международного масштаба, голландец по происхождению Гирт Хофстед, ставший признанным авторитетом межкультурных исследований. На основании многочисленных полевых исследований постиндустриальной экономики он в рамках такой ТНК, как ИБМ, построил теорию взаимодействия практик, ценностей, обычаев, символов и героев, которая возымела не только теоретическое значение в силу своей общности, но и послужила руководством к организации стимулирования и мотивации труда в многонациональных и многокультурных ТНК по всему миру<sup>40</sup>. Можно считать, что это единственная практически обоснованная теория мотивации в постиндустриальной экономике. Поэтому авторы отвлеклись от многих других исследователей и сосредоточились на анализе теории Хофстеда.

**Ключевым для Хофстеда является понятие культуры, которую он технократически определяет как совокупность программ поведения.** Он связывает культурные ценности с нациями (или, более правильно и точно, с этническими группами), компаниями и организациями. Фактически, любая установившаяся и связанная группа имеет свою культуру. Хофстед определяет культуру как исторически сложившийся и разделяемый большинством членов группы набор значений, отношений, и верований, общедоступных для группы, которая устанавливает стандарты поведения, необходимые для длительного и успешного существования этой группы на основе преемственности. Фактически, члены группы совместно используют общие опыт и наследие, которые устанавливают и укрепляют общие ценности, взаимоотношения и веру. Эти характеристики определяют поведение членов группы и их ожидания относительно друг друга. Через какое-то время образуется культурная целостность группы и её относительная независимость от влияния других культур.

Культура **в широком смысле** соединяет человеческие знания, верования и формы поведения. В понятие культуры традиционно включают язык, идеи, традиции, кодексы поведения, приемы работы, социальные институты, предметы искусства, ритуалы, церемонии и т.п. И развитие культуры зависит от способности людей учиться и передавать знания, умения, навыки и опыт последующим поколениям. Можно представить схему культурных слоев в обществе (рис.1).

В центре «луковицы» располагаются ценности данной группы или всей нации. В концентрические окружности последовательно от центра вписаны: ритуалы, герои, символы, которые объединены в «практики». Их отличает то, что они наблюдаемы для посторонних, но их разделяют только члены данной группы.

<sup>40</sup> Hofstede G. Culture's Consequences. Sage Publications. Second edition. L., 2001

Ценности формируют отношение человека к общественному порядку и его ожидания в отношении к работе, успеху, богатству, власти, виду деятельности, соперничеству (конкуренции) и многим другим подобным компонентам рабочей среды. Они управляют тем, как он хочет быть воспринятым другими и как он ведет себя по отношению к окружающим; как он проводит переговорный процесс, принимает решения; какой предпочитает использовать стиль лидерства, как и где хочет быть ведомым.

Исследования наглядно показывают влияние ценностей, заложенных определенной национальной культурой, на работу в организации. Сравнение в общем одинаковых людей в различных организациях показало значительную разницу в выполнении работы (в практиках) и меньшую разницу в ценностях. И, наоборот, на национальном уровне культурные различия более заметны в ценностях, чем в практиках, то есть в том, как выполняется работа (см. рис.2).

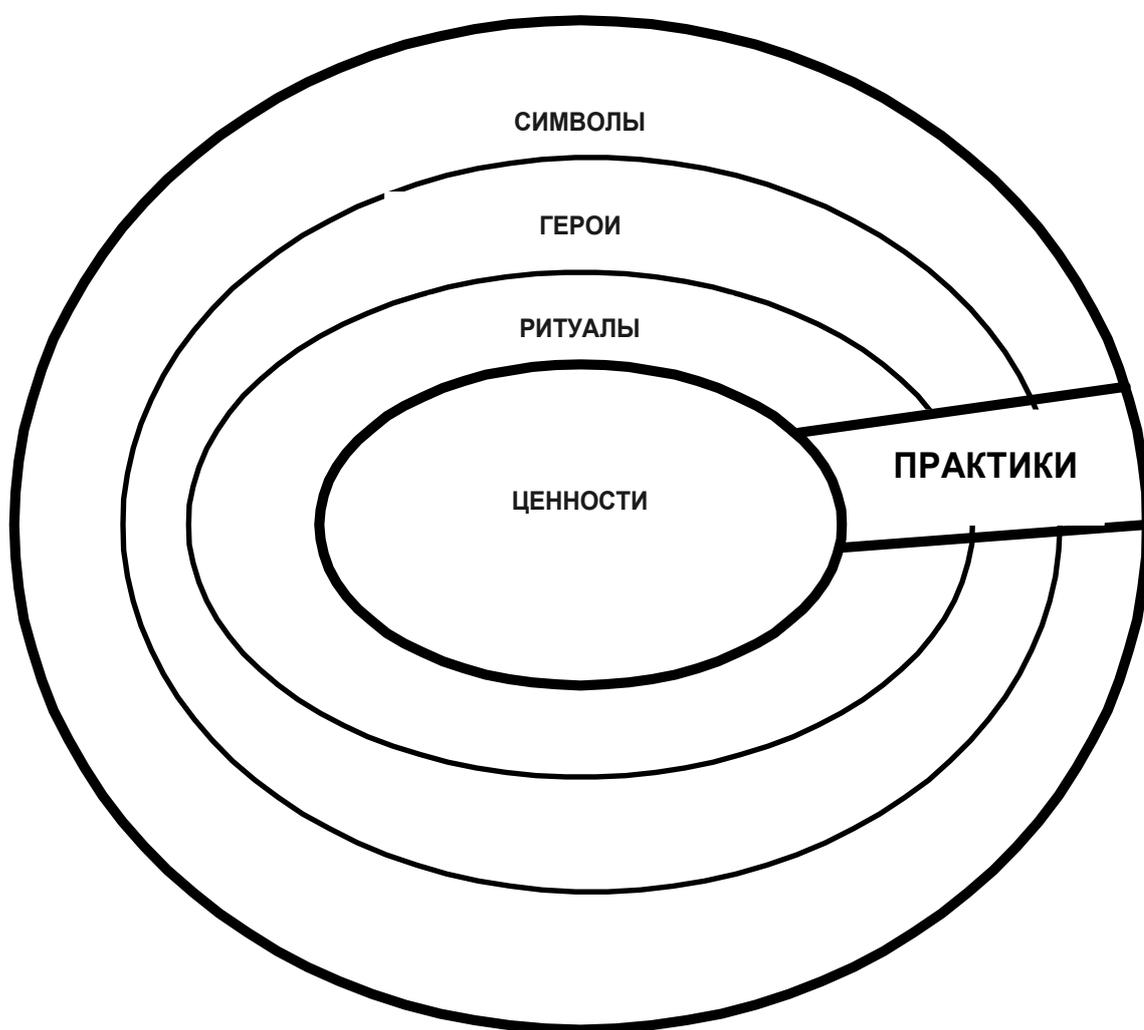


Рис.1. РИЗОМА КУЛЬТУРЫ: ЕЕ ПРОЯВЛЕНИЯ НА РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЯХ



Рисунок 2. Взаимодействие «Ценностей/Практик» на национальном и организационном уровнях.<sup>41</sup>

Разница во взаимодействии «ценностей/практик» может быть объяснена разницей мест социализации, которые перечисляются справа. Ценности закладываются в раннем возрасте, в основном в семье и ближайшем окружении, позже в школе. К десяти годам большинство детских умов «запрограммированы» определенными, относящимися к каждой отдельной культуре, основными ценностями. Организационные «практики» – напротив, постигаются через процесс социализации на рабочем месте, куда люди приходят взрослыми, уже со своими сформировавшимися основными ценностными установками. Ценности выбора занятий («занятие») закладываются в школе или ВУЗе в период между детством и зрелостью.

Человеческие потребности, которые лежат в основе трудовой мотивации - выживание, защита, привязанность, уважение - являются универсальными. Что не универсально - ценности, которые связаны с различными средствами для удовлетворения наших потребностей. Например, самоактуализация: эта потребность, может быть удовлетворена в одной культуре, путем накопления богатства, или похвалы от начальства, или других форм признания, в то время как в другой - это внесение достойного вклада в деятельность группы к которой принадлежит индивид. Культура развивается в течение долгого времени. На самосознание оказывают влияние множество факторов, среди которых выделяются религия, распределение в обществе политической власти, природные условия и экономические отношения. Эти факторы в наибольшей степени влияют и на те ценности, которые проявляются в поведении людей на рабочем месте.

Описанию и анализу национальных культур наряду Хофстедом, единодушно считающимся патриархом в этой области, посвятили свои исследования Эдвард и Милдред Холлы, Ричард Льюис, Джек Скарбороу и многие другие. Обычно их исследования проводятся с помощью **двенадцати ключевых ценностей**, которые различны в разных культурах.

**Первой** из них по традиции, со времен Макса Вебера, называют религиозное воззрение, оказывающее большое влияние на деловые качества работника. Еще в начале века Вебер связал Протестантизм с этическими нормами труда при капитализме, которые помогли выработать характерный для капитализма тип работника: волевого, упорного, методичного, способного к самодисциплине и обладающего высокой правосознательной чувствительностью к чисто экономическому стимулированию». Сегодня считается, что не обязательно относиться к про-

<sup>41</sup> Hofstede G. Culture's Consequences, p.394

тестантской церкви чтобы преуспеть в Соединенных Штатах, но нужно вести себя в соответствии с ценностями выраженными в этике протестантского труда, чтобы добиться успех.

**Вторая** ключевая ценность - это решение вопроса о том, что является важнее в жизни - работа или жизнь. В зависимости от того какому фактору отдается предпочтение зависит способы и методы мотивации и контроля над персоналом. Человек живет, чтобы работать или работает, чтобы жить? Действительно ли работа заслуживает внимания и полезна сама по себе? Или это только необходимое зло, которое приходится терпеть только, потому что это обеспечивает получение средств, необходимых для удовлетворения потребностей? Или каждый действительно наслаждается работой и она является своеобразной формой досуга? Работа прежде всего - производительная или социальная деятельность? Жизнь прежде всего - возможность наслаждаться тем, что достигли предыдущие поколения, или возможность совершать полезные человечеству действия? Наиболее заслуживают внимания усилия прагматические или философские и эмоциональные? Если оцениваете работу и себя, вы получаете удовольствие от хорошо выполненного задания, имеется ли необходимость призывать к дисциплине, контролировать, или мотивировать человека. Все, что необходимо - это научить человека как выполнить задачу и объяснить что от него требуется. Наиболее сложно мотивировать работника в тех культурах где "работают для жизни" ("being" cultures). Но в антитезе «жизнь ради работы или работа ради жизни» передается забвению основная христианская заповедь, данная Богом «трудиться в поте лица своего». Эта заповедь, как и ряд других позиций, трудно вообще втиснуть в рамки «потребностей», на иерархии которых строится вся мотивационная система в США, начиная от А. Маслоу. Если же учитывать первую ключевую ценность, то для православных работа и жизнь не отделимы.

**Третья** ключевая ценность является сплоченность общества, которая для менеджера выдвигает решение следующих вопросов. Люди предпочитают работать в одиночку, или быть частью группы? Они стремятся максимизировать их индивидуальное богатство и благосостояние и представляют жизнь как высоко конкурентную игру «на ноль», где если не я то другие победят, или они рассматривают человеческие отношения с точки зрения возможной победы и их собственного потенциала, в сотрудничестве и содействии успеху группы? Они избегают зависимости от других и предпочитают чтобы их оценивали по личным результатам, а не совместно с другими? Они чувствуют большее проявление лояльности к интересам группы чем к персональным интересам и считают естественным использовать что-либо совместно с членами группы? Считается, что в некоторых культурах относительно новым является жертвование индивидуальными интересами ради интересов группы. В других культурах, это - норма. В целом, в первом случае менеджеры озабочены проблемой так называемого "свободного наездника" - решая проблему что делать с членом группы, который "тянет одеяло на себя", и как заставить людей работать вместе в группах. В последнем (коллективизм), такая проблема является невероятной, а подобные проблемы редкостью.

**Четвертая** культурная ценность - отношение к собственной судьбе: находится ли она в руках человека. Люди могут формировать среду в которой они обитают и события, или они должны подчиниться прихотям природы? Развивается ли история сама по себе или её делают люди? Люди более оптимистичны, изобретательны и активны, если они верят, что они могут улучшить ситуацию в результате их собственных действий и идей, и следовательно они будут больше заинтересованы разработкой планов, целей, и бюджетов проектов, имеющих к ним непосредственное отношение. В противоположном случае они имеют тен-

денцию к пассивности и покорности, больше склонны к тому, чтобы принять то, что им уготовила судьба. И в этом случае, возникает вопрос: а может ли христианин вообще говорить о судьбе в таких категориях, если он верит, что его судьба «в руке Божией»? И не является ли активность и изобретательность как раз следствием христианским заповедям активно использовать свои таланты в тем большей степени, чем больше их дано? И в этом случае трактовка отношения к судьбе как культурной ценности оставляет большие сомнения.

**Пятой** ценностью является отношение ко времени, которая во многом определяет целеустремленность, работоспособность, инициативность и способность к инновациям работника. Все культуры имеют исторические корни, но в некоторых больший акцент делается на традиции и традиционные способы ведения бизнеса, и будущее рассматривается всего лишь как продолжение прошлого. В других ставка делается на большую гибкость и адаптивность и кажется, что жизнь протекает ради немедленного возвращения вложенного времени, усилий, и капитала. Третьи жертвуют сиюминутной отдачей ради отдаленных результатов. Те, кто очень ценит время, имеют тенденцию ориентироваться на выполнение производственных задач и не имеют желания иметь на работе дружеских отношений. Те, кто глубже укоренились в прошлом, более удобны в высоко структурированных организациях, и они продвигаются вперед осторожно и обдуманно. На процесс принятия решений такими работниками большое влияние оказывает наличие прецедентов. Люди с сильной ориентацией на будущее, в конечном счете, являются более сильными конкурентами, потому что они уделяют больше внимания потребностям людей, формируя активы, и улучшая производственные навыки усердно и непрерывно, жертвуя немедленной прибылью в пользу формирования рыночных преимуществ в будущем.

**Шестой** важной для мотивационного управления ценностью является предпочтительный стиль общения, в котором выбирается как главное содержание или форма. Высоко содержательное общение предполагает исчерпывающую, прямую и непосредственную информацию. Там, где важна форма изложения, где слова дополняются, а порой изменяются тоном высказывания или выражением лица, человеку первой, содержательной, культуры общения, очень трудно понимать, о чем идет речь. Первая, более открытая форма общения, поощряются в германской, скандинавской, английской культурах. Вторая, более закрытая, где информацию легко понимают только люди посвященные, где в разговорах многое подразумевается, но не называется, характерно для Южной Европы, Китая, Японии и Арабских стран.

**Седьмой** культурной нормой называется степень отчужденности власти, которая определяется историческими, демографическими и социальными факторами. Уровень отчужденности власти - это тот уровень, до которого люди соглашаются с ее неравным распределением. В культуре, где власть сильно отчуждена, субъект власти далек от объекта, люди чувствуют большую зависимость от тех, кто находится у власти, и ожидают от них руководства. В этом случае власть осуществляют деспотичным или патерналистским способом. Считается, что те, кто у власти, имеют право на это, либо на основании права наследования, либо в результате решения вышестоящих субъектов. Организация, начиная с семьи, имеет иерархическую структуру, где принятие решения осуществляется централизованно. В культурах, где отчуждение меньше, люди полагают, что имеют сами право контроля и ожидают, что их боссы вовлекут их в принятие решения в консультативном или любом другом порядке. С молодыми людьми обращаются как с равными, сразу как только наступает определенный момент. Взрослые, ожидают, чтобы ими управляли таким же образом. Менеджеры, которые ищут со-

вета и участия у подчиненных в культурах, где власть сильно отчуждена и базируется на автократии и патернализме, могут быть восприняты как слабые или неподходящие. Менеджеры, пробуя использовать жесткий стиль руководства в культуре, где власть имеет меньшую силу, не найдут понимания среди своих подчиненных.

**Восьмой** культурной нормой, важной для управления, считается мера допустимой неопределенности и неизвестного, в том числе нового. В рабочей обстановке в целях предотвращения конфликтов роли должны быть распределены, правила и процедуры детализированы и предписаны, команды точными, а отношения ясными. Необычные ситуации могут вызвать большое напряжение или паралич организации. Основные правила бюрократии, такие как типичные команды и формальности, имеют цель предотвратить неопределенность. Эта культура менее изобретательна и предприимчива, чем противоположная, которая является более восприимчивой и терпимой к экспериментам и новым идеям, но представители этой культуры более прилежны и взыскательны к человеку в процессе выполнении работы. Защищенность - сильный мотивационный фактор. Здесь устойчивая заработная плата предпочтительнее по сравнению с оплатой по результатам труда.

Говоря о распределении отношения к неопределенности по странам, в зависимости от их культурной ориентации и исторического наследия, западные исследователи полагают следующее. Те страны, которые исторически были тесно связаны с Римской империей, то есть страны романской языковой группы, имеют пониженный уровень допустимой неопределенности из-за того, что правление римлян было основано на Римском праве, что предполагало высокую регламентацию жизни, основанную на законах, правилах и инструкциях. Следует отметить, однако, что сам американский менеджмент шел от менее высокого допустимого уровня неопределенности в тейлористских методах управления к более высокому уровню в современных методах управления трудом с его вовлеченностью рядовых работников в управление, групповых формах организации труда и прочими новациями.

**Девятой** культурной нормой, важной для современного бизнеса, вслед за Хофшtedом, единодушно признается соединение “мужских” (жесткость, агрессивность, решительность, конкурентоспособность) и “женских” (мягкость, компромиссность, заботливость, скромность) качеств и их разумное использование в зависимости от ситуации. Хотя сам Хофшted уделяет этому пункту довольно много внимания, он представляется наименее убедительным и зависящим от личных его взглядов на конкретные факты культурной антропологии.

**Десятая** культурная норма – степень относительности этики. Всегда ли правильно вести себя неизменным образом? Имеются ли абсолютные моральные принципы, которые все должны соблюдать, или стандарты должны зависеть от обстоятельств? Точнее, могут ли мои обязательства перед конкретным человеком (или клиентом?) заменять общие или универсальные общественные обязательства? Замкнутые культуры больше принимают эти суждения. Люди с универсальными ценностями не могут перейти улицу на красный свет даже, если в поле их зрения нет транспортного средства. Эти различия можно проиллюстрировать путем сравнения. На практике было бы довольно сложно найти кого-нибудь, кто никогда не думает о возможности нарушить правила. Гораздо проще найти тех, кто не имеет принципов, нарушение которых было бы невероятным.

**Одиннадцатую** культурную норму эксперты определяют как структурированный тип ценностей против органического, от чего зависит, являются ли работа и бизнес отделенными от остальной жизни. В органических культурах (где бизнес

это неотъемлемая часть всей остальной жизни), все связано. Бизнес лишь одна из форм социального взаимодействия. Он ведется с учетом большого значения дружбы, беспокойства относительно других людей и членов их семейств, широкого обсуждения посторонних тем, таких как политика, книги, искусство, спортивные состязания и так далее. Разговоры и переговоры проходят от общего к частному и являются очень продолжительными. Общие принципы и намерения представляют большую важность и интерес, чем подробности. Менеджеры от механистических культур (в которых бизнес отделен от остальной жизни) предпочтут более формализованные отношения, дадут более точные команды, и будут больше заинтересованы в достижении целей.

Наконец, последней, *двенадцатой* культурной нормой, важной для международного менеджмента в связи с разработкой мотивационных систем, является то, чем определяется в обществе статус личности - отношением к человеку или его достижениями. В тех культурах, в которых определяют статус достижениями человека, ожидают, что для него наиболее важным является соответствие этому статусу. В культурах, где общественный статус определяется «приписыванием», менеджеры считают главенство и старшинство очень важным, ведут себя соответственно и ожидают того же самого от других. Надлежащее отношение и уважение нужно оказывать независимо от относительных возможностей или достижений. Такая форма социального статуса распространена в Католицизме, Буддизме, Индуизме, и Исламских культурах, а достижения свойственные универсальной этике, более распространены в Протестантской культуре. Этика протестантского труда и традиция оппозиции и по отношению к Церкви и по отношению к государству просматриваются и здесь.

## *2.2. Постмодернизация и смена общественных ценностей*

Оставаясь наиболее устойчивым элементом общества, ценности все-таки изменяются. Модернизационные процессы на Западе привели к переходу от традиционных христианских ценностей к ценностям западного общества Нового времени, о чем писал в свое время М.Вебер. Сегодня речь уже идет о постмодерных изменениях, связанных с развитием постиндустриального и, как некоторые утверждают, даже посткапиталистического общества. Протестантская этика, совершившая революционный переворот в традиционном укладе жизни европейцев, является начальным звеном длительной эволюции европейского общества. Конечным результатом считается, например, Зомбартом, американский капитализм. Его этос, касающийся практики деловых отношений, выражен в поучениях Б.Франклина, которого часто цитирует Вебер и о которых пишет Хофстеда. Заповеди Б.Франклина и поныне считаются библией делового человека в США, хотя божественное откровения уже давно не посещает его. Религиозные ценности из вероучительных постепенно перешли в разряд культурных, приобретших значение морально-этических норм, которые не имеют никакой силы для американского обывателя, боящегося теперь не Бога, а только полиции.

В этой трансформации таилась опасность дальнейшего разложения веры, о которой социологи теперь говорят как о чем-то вовсе необязательном. Теперь говорят о религии как о внешнем проявлении веры, но, как мы знаем, от символа веры до участия в ритуалах, заменивших таинство, дистанция большая.

Трактат Б. Франклина (1706-1790) приходится на конец XVIII в. К этому моменту, говорит Вебер, религиозное обоснование «капиталистического духа» исчезло. Творческая деятельность самого Вебера (1864-1920) приходится на конец XIX — начало XX в. С ним связывают рождение социологической «теории «**трудового общества**»». Это означает, что через сто лет после исчезновения рели-

гиозной сердцевины «философии "капиталистического духа"» на свет появляется ее теоретическое и социологическое обоснование. Дальше распад ценностей, лежащих в основе хозяйственной мотивации, происходил с головокружительной быстротой.

В 70-е гг. XX в. западные социологи, в том числе Д.Белл, стали говорить о полном крушении самой теории: от «трудового общества», основанного на принципах аскетической протестантской этики, западная цивилизация перешла к гедонистической этике Бентама<sup>42</sup> и - основанных на ней - постиндустриальному «обществу досуга», «обществу потребления». Новое поколение западной молодежи, по мнению зарубежных социологов, перестало считать добросовестный труд центральным жизненным интересом<sup>43</sup>. Характерно, что крушение прежних идеалов и ценностей совпало с переходом от индустриального к постиндустриальному обществу, распространением новых технологий и компьютерной техники, внедрением новых форм организации труда.

Любопытно, что предвидение катастрофических изменений в западном постиндустриальном обществе под влиянием этоса Бентама озарило и было выражено еще в 1839 г. нашим пророком, фантастом и писателем В.Ф.Одоевским, который написал и издал одну из первых антиутопий «Город без имени» (короче, креативный город). Эта старая антиутопия стоит многих томов современных прогнозов.

Одоевский показал гибель общества, построенного на принципах учения Бентама, т.е. современного капиталистического общества. В антиутопии описано, как на одном, «отдельно взятом острове» (городе, по Р.Флориде) было построено процветающее общество, основанное исключительно на принципах личной пользы. Дойдя до вершин благосостояния, оно пришло к гибели, ибо отвергло мораль, религию, право, искусство во имя утилитарных рыночных принципов, «четких и очевидных», но приносящих лишь сиюминутную выгоду и разрушающих духовные скрепы, помогающие существовать в одном социальном пространстве людям с разными вкусами, интересами, потребностями. Оказалось, что общество без эфемерных и неэффективных дополнений духовной культуры погрязло в софистических рассуждениях. Облегченных здравым смыслом до уровня банальностей. **Польза** стала представляться бентамитам исключительно как материальная выгода, а погоня за немедленным экономическим эффектом разрушила экономику, а затем всю социальную систему.

Одоевский рисует ужасную картину распада некогда процветающего общества: «Одни разбогатели – другие разорились. Между тем никто не хотел пожертвовать частью своих выгод для общих, когда эти последние не доставляли ему непосредственной пользы; и каналы засорялись; дороги не оканчивались по недостатку общего содействия; фабрики заводы упали; библиотеки были распроданы; театры закрылись. Нужда увеличивалась и поражала равно всех, богатых и бедных. Она раздражала сердца; от упреков доходили до распрей; обнажались мечи, кровь лилась, восставала страна на страну, одно поселение на другое; земля оставалась не засеянной, богатая жатва истреблялась врагом; отец семейства, ремесленник отрывались от мирных своих занятий; с тем вместе общие страдания увеличивались.

В этих внешних и междоусобных бранях, которые то прекращались на время, то вспыхивали с новым ожесточением, протекло еще много лет. От общих и

---

<sup>42</sup> The Works of J. Bentham Edinburg, 1838–1843. Vol. 1–2

<sup>43</sup> Inglehart R. Modernization and Postmodernization. Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies. Princeton, 1997.

частных скорбей общим чувством стало общее уныние. Истощенные долгой борьбой люди предавались бездействию. Никто ничего не хотел предпринимать для будущего. Все чувства, все мысли, все побуждения человека ограничивались настоящей минутой. Отец семейства возвращался в дом скучный и печальный. Его не тешили ни ласки жены, ни уместное развитие детей. Воспитание казалось излишним, Одно казалось нужным – правдою или неправдою добыть себе вещественных выгод.

Этому искусству отцы боялись учить своих детей, чтоб не дать им оружия против себя; да и было излишним; юный бентамит с ранних лет, из древних преданий, из рассказов матери, научался одной науке: избегать законов божеских и человеческих и смотреть на них как на одно из средств извлекать себе какую-нибудь выгоду.

Нечему было оживить борьбу человека; нечему было утешить его в скорби. Божественный одушевленный язык поэзии был недоступен бентамиту. Великие явления природы не погружали его в ту беспечную думу, которая отторгает человека от земной скорби. Мать не умела завести песни над колыбелью младенца. Естественная поэтическая стихия издавна была умерщвлена корыстными расчетами рыночной пользы. Смерть этой стихии заразила все другие стихии человеческой природы, все отвлеченные, общие мысли, связывающие людей между собой, показались бредом; книги, знания, законы нравственности – бесполезною роскошью. От прежних славных времен осталось одно слово – **польза**; но и то получило смысл неопределенный: его всякий толковал по-своему.

Даже природа, кажется, не выдержала такого положения вещей – страшные грозы и даже извержения вулкана поразили несчастных. Однако и ужасная трагедия не заставила этот народ одуматься. Газета бентамитов с характерным названием «Прейскурант» таким образом отозвалась на национальное бедствие: «Мылом тихо. На партии бумажный чулок делают двадцать процентов уступки. Выбойка требуется»<sup>44</sup>. Так В.Ф.Одоевский показал, что произошло не только разрушение протестантской хозяйственной этики, когда-то приведшей американцев к успеху, но к деформации и даже разрушению всей человеческой культуры.

Как бы продолжая исследование Одоевского, в своей знаменитой книге «Грядущее постиндустриальное общество», первое издание которой вышло в 1974 г., Даниел Белл писал: «Любая социальная система в конечном счете характеризуется ее этосом – ценностями, которые стали символом веры, справедливостью вознаграждений, нормами поведения, воплощенными в самой ее структуре. Протестантская этика составляла этос капитализма, а идея социализма – этос советского общества. Таким же образом этос науки есть этос нарождающегося постиндустриального общества.

Однако в первых случаях этос разошелся с реальностью. В буржуазном обществе люди стали руководствоваться скорее мирскими стяжательскими принципами и жадной гедонистическими наслаждениями, нежели готовностью к самоотверженному труду; коммунистическое общество в настоящее время поддерживает огромные различия в привилегиях, которые становятся наследственными (Если бы дело было только в этом! - авт.), несмотря на официально провозглашаемый эгалитаризм. В конечном счете и протестантская этика, и идея социализма стали скорее идеологиями, набором формальных постулатов, маскирующих социальную действительность, нежели моральными нормами поведения. То же самое может случиться и с этосом науки. Сформулированные на стадии невинности, они (ценности знания – авт.) рискуют превратиться в идеологию постиндуст-

---

<sup>44</sup> Одоевский В.Ф. Сочинения. М., 1986, сс. 133, 134, 136, 137

риального общества: символ веры, провозглашающий в качестве нормы беспристрастное знание, но расходящийся с бюрократическими и технологическими реалиями, тесно увязанными с централизованной политической системой, стремящейся поставить под контроль сложное и фрагментарное общество».<sup>45</sup>

С этой оценкой Д.Белла можно согласиться только отчасти, т.к. этос науки – это поиски истины, который свойственен христианству и Новому времени. Для креативной экономики свойственен этос поиска пользы, высокой добавочной стоимости за счет использования знаний и технологий при создании **любых** рыночных инноваций, включая самые опасных, какими являются многие финансовые нововведения.

В 80-е гг. XX века американцы почувствовали, что многое изменилось, и «переживание триумфа сменилось глубокой озабоченностью», - так пишет американский ученый В. Халал в своей книге «Новый капитализм»<sup>46</sup>. В ней он говорит о «системном кризисе капитализма», в том числе и о кризисе его «этоса», то есть как раз тех самых обычаев и традиций, которые составляют совокупность передаваемых из поколения к поколению норм, определяющих поступки человека. О кризисе мирового капитализма пишет и хорошо известный финансист Джордж Сорос<sup>47</sup>.

Все это позволило ему и другим говорить о закате «капиталистического духа» и формировании под руководством новых идеологов нового, посткапиталистического, постмодернистского менталитета. То, что Д.Белл называл «опытом социального прогнозирования грядущего постиндустриального общества», на самом деле является его социальным проектом. Но Белл обладал нормальной дозой скепсиса, сравнивая новый нарождающийся этос постиндустриального общества с выродившимися в идеологию протестантской этикой капитализма и социальным равенством социализма, предрекая ему ту же участь мутации.

В 1990-х гг. когда поднялась новая «постиндустриальная волна», продолжились поиски новых ценностей. Поле поисков несколько расширилось: не только научные знания, но вообще культура стала провозглашаться как главная ценность. В 1990 г. вышла книга американского социолога Рональда Инглегарта «Культурный сдвиг в зрелом индустриальном обществе», которая является результатом обобщения материала, собранного с 1970 по 1986 г.г. в рамках исследовательского проекта Комиссии европейского сообщества под руководством Рабье. В ней автор отмечает, что «культурные движения и сегодня меняют русло развития общества, в результате чего экономический рост престаёт выступать в качестве доминирующего социального ориентира, а значение экономических критериев как стандарта рационального поведения снижается»<sup>48</sup>.

Инглегарт отмечает выявленную тенденцию перехода к новому типу постиндустриальных ценностей, которые определяют поведение человека как субъекта производства и потребления, выразившуюся в резком расширении с середины 1970-х гг. части «нематериалистически» мотивированных членов общества. Развитие «постматериалистической» мотивации, таким образом, является важнейшей составляющей процесса формирования постэкономического общества. У граждан западных стран стали меняться ценностные ориентации - преобладающее внимание к материальному благосостоянию и физической безопасности

---

<sup>45</sup> Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. Пер. с англ. М., 1999, с.515-516.

<sup>46</sup> Halal W.E. The New Capitalism. NY, 1986.

<sup>47</sup> Сорос Д. Кризис мирового капитализма. М., 1999

<sup>48</sup> Инглегарт Р. Культурный сдвиг в зрелом индустриальном обществе.//Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. М.,1999, с.251.

уступило место заботе о «качестве жизни», которое строится на весьма специфических ценностях. Это как раз те ценности, о которых толкует Р.Флорида.

Постматериалистическая (постиндустриальная) мотивация имеет в большей мере социо-психологическую, нежели экономическую природу, но все того же пусть и изощренного гедонизма, о котором писал еще И.Бентам как о краеугольном камне поведения рыночного человека. По мнению Инглегарта, изменение материального благосостояния мало сказывается в течение жизни человека на его мотивационных установках. Идеи Инглегарта очень напоминают концепции мотивации Маслоу, у которого высшие потребности вытесняют низшие по мере их удовлетворения, и Герцберга с его делением факторов мотивации на низшие (X) и высшие (Y). Настала пора, когда «в результате крупномасштабных перемен» материальные потребности, во всяком случае большинства населения на Западе, практически удовлетворены, человек почувствовал себя защищенным, так что настало время иных ценностей – «духовных», «креативных» достижений.

Трудно, однако, представить себе ни отдельного человека, который живет, поэтапно развивая свои потребности от низших к высшим (мы всегда считали, что человек – целостное существо), ни мотивы жизнедеятельности всего общества, даже нынешнего российского. Но постматериалисты, или постмодернисты, – люди особенно защищенные от «депривации», то есть не ощущающие лишения низших, материальных, ценностей, так как они уже давно живут в благоприятных условиях и не нуждаются в защите от голода, холода и пр. «Это обстоятельство, - полагает Инглегарт, - благоприятствует распространению нерелигиозных, постматериалистических ориентаций, делающих меньший акцент на традиционные религиозные и культурные нормы, в первую очередь потому, что таковые вступают в конфликт со свободой индивидуального самовыражения<sup>49</sup>».

Особую роль в создании и реализации новых ценностей принадлежит в постиндустриальном обществе креативным кадрам. Какие же ценности исповедует постматериалист-креатив, что его мотивирует? Чего бы мы ни коснулись в обществе постмодерна, все ценности существуют в «практиках», которые не имеют третьего – духовного - измерения: тех самых «трансцендентных», выходящих за пределы потребностей, ценностей.

Постмодернисты, такие, как Делез, Деррида, Гваттари, рассуждают о «пользе» религии, но говорят по отношению к ней как устаревшему институту в функциональном смысле: нет нужды молиться об урожае, все и так есть в достатке, да и вообще молиться не надо. Тем более, что и символика и герои традиционных религий уже мало что говорит современному человеку: что такое пастырь? А тем более крест. Вот божество компьютера, символика компьютерных игр, ритуалы «демократических выборов» – это понятно, тут нет «когнитивных ножниц». И так – все: экономика без хозяйства. Семья – без продолжения рода, потому что в число новых ценностей входит гомосексуальная любовь: ведь это же божественная заповедь – любовь, какая разница – к кому. А защитные функции семьи - отпали. Вместо семьи - «коммуникации», мимолетные половые связи. Хотя осталось еще одно важное основание западной семьи – наследственная собственность. Поскольку постиндустриальное общество отнюдь не является возвращением к аграрному, «более вероятным, чем воссоздание традиционной религии, представляется рост внимания к духовным ценностям», имеющим все ту же гедонистическую ориентацию.

Если мы создадим «ту или иную всеобъемлющую теорию», со временем она станет понятной всем и каждому, а не только горстке избранных. «Тогда мы

---

<sup>49</sup>Новая постиндустриальная волна на Западе, с.255.

все, философы, ученые и самые обычные люди, сможем принять участие в обсуждении вопроса о том, почему же существует Вселенная, а вместе с ней и мы сами. Если мы найдем ответ на этот вопрос, это станет триумфом человеческого разума, ибо тогда мы поймем склад ума Бога»<sup>50</sup>. Значит, пойдём назад не к «традиционной» религии, а к новому грехопадению, совершенному Адамом и Евой. Такова суть новой, постмодернистской религиозной ценности. Некоторые теоретики уже стали говорить не о постиндустриальном или постмодернистском обществе, а о «постхристианском», точнее антихристианском. Ведь именно Христос, вера в него сдерживает человека от разрушительной «свободы индивидуального самовыражения». Как говорил Достоевский, «если Бога нет, то все дозволено». Раз мы (или они?) так «развились», что вера в Бога мешает самовыражению, то зачем Он нужен?

В.Л.Иноземцев, издавший Антологию о новой постиндустриальной волне на Западе, не без тайного сожаления пишет: «Учитывая, что именно развитие постматериалистических ценностей во многом обуславливает хозяйственный и культурный прогресс западных стран в последние годы, можно серьезно усомниться в реальности вступления России в круг постиндустриальных держав, избавиться от существующих на этот счет иллюзий»<sup>51</sup>. Не слишком ли велика цена этого прогресса, и не говорит ли наша отсталость, что мы имеем какую-то надежду на спасение нашей вечной жизни?

### ***2.3. Межкультурные проблемы управления и мотивации труда***

#### **Национальная культура и «подсознательные» модели управления.**

В 1980 г. Г.Хофстед в статье «Мотивация лидерство и организация: применимы ли американские теории за границей?» опубликовал результаты исследования, составленного на основе опросов и посвященного выявлению потребностей людей из более, чем 40 стран. В нем Хофстеде делает вывод, что теории мотивации, разработанные американскими учеными, базируются на неявном допущении того, что американская система культурных ценностей и идеалов существует и за границей, а это не соответствует действительности.

Поскольку большинство моделей и методов менеджмента были разработаны в США, постольку они представлены в контексте ценностей, свойственных американской культуре. Но это, считает Хофстед, является вовсе не результатом осознанного решения игнорировать других, а лишь неизбежным следствием необходимости видеть мир в целом, свою работу и других людей через фильтр личных и врожденных культурных понятий. Специалисты, участвовавшие в экспериментах по разработке управленческих моделей и методов были в основном американцами, а они естественно следовали культурным ценностям США. Хофстед считал, что различие культурных предпосылок, которые находятся в подсознании, практически не поддаются полной интерпретации, тем не менее имеет огромное влияние на то, что происходит в реальной жизни, в частности в организации, через людей, которые являются носителями определенной культуры.

Для менеджеров, чьей основной обязанностью является побуждение других людей к действию с целью достижения желаемого результата с точки зрения бизнеса, трудно преуменьшить важность понимания национальных культурных ценностей, используя которые можно выработать наиболее эффективные подходы к мотивированию и контролю персонала. Особенно это важно для работы в международной среде. Однако, данный постулат современного междуна-

<sup>50</sup> Новая постиндустриальная волна на Западе, с. 259

<sup>51</sup> Там же, с. 247.

родного управления стал очевидным далеко не сразу, а кое-кому до сих пор не по душе.

Существует бесчисленное множество концепций, решающих организационные и управленческие проблемы теоретически. Среди них концепции таких авторов как А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д. Маккленанд, В.Врум, Д.Макгрегор, Р.Лайкерт, Р. Блейк и Дж. Моутон и т.д. Но их идеи и теории об управлении и организациях очень часто экспортируются в другие страны без учета культуры, в которой они были развиты и успешно использованы на практике. Хофстед называет такой подход наивным и сравнивает с выступлениями журналистов и политологов, которые хотят экспортировать немецкий тип *Mitbestimmung* (участия в принятии решений) в Англию, шведскую рабочую реформу в Италию или форму частных предприятий США - в Россию. Ученый, занимающийся межстрановыми исследованиями, не против теорий других авторов; он за перенос идей через национальные границы с учетом «социального капитала» принимающих стран.

Многие предполагают, считает Хофстед, что национальная культура в современном мире унифицируется, становится одинаковой для всех. Такой вывод делается на том основании, что люди одинаково одеваются, покупают одинаковые продукты, используют одинаковые модные слова (символы), смотрят одинаковые ТВ-шоу и фильмы (герои), проводят одинаково свободное время (ритуалы). Все это можно отнести к представлению об искусственной культуре, которое вводит в заблуждение. При этом настоящая, а не искусственная культура, находится глубже и существенно влияет на поведение людей, что часто не учитывается.

На основании анализа национальных систем управления, исследуемых по разработанным им межкультурным характеристикам, Хофстед описал влияние национального менталитета на представление о характере организаций в ряде стран. Такими характеристиками служат в этом описании дистанцирование власти (ДИВ), избегание неопределенности (ИЗН), индивидуализм-коллективизм (ИНД), и преимущественно мужественный или женственный стиль поведения (МУЖ). Впоследствии к этим четырем переменным была добавлена пятая – долгосрочная или же краткосрочная ориентация, связанная с отношением ко времени.

Организации функционируют в соответствии с подсознательными установками членов организации, и эти установки предопределяются национальными культурами. Измерение дистанции власти отвечает здесь на вопрос кто и что решает, избегание неопределенности – насколько каждый может быть уверен в, что то, что должно быть сделано, будет сделано.

Организации могут быть абсолютно одинаковыми по размеру и роду деятельности, но абсолютно разными по стилю и структуре управления в зависимости от этих двух показателей. Например, в полных бюрократиях (*full bureaucracy*) очень высок показатель дистанции власти, строго предписаны как отношения между людьми, так и рабочий процесс. В бюрократиях, направленных на человека, так называемые бюрократии с человеческим лицом (*personnel bureaucracy*), предписаны отношения между людьми, но не сам рабочий процесс. В бюрократиях, направленных на работу (*work-flow bureaucracy*) все наоборот: предписан рабочий процесс, а не отношения между людьми. В организациях, структурированных по модели подсознательного поведения (*implicitly structured*), чем особенно отличается организационная культура Англии, ни отношения между людьми, ни рабочий процесс, строго не предписаны. Подсознательные модели хорошо видны на матрице двух измерений (см. табл. 1).

Подсознательные модели в примере 1 основаны на сравнении ответов на вопросы больших национальных групп студентов в бизнес школе INSEAD в Фон-

тенбло (Франция). Студентов трех национальностей попросили по отдельности проанализировать один и тот же случай организационного конфликта. Большинство французов склонялись к решению проблемы по принципу иерархии, британцы – с помощью переговоров на вертикальном уровне, немцы – через установление процедур. Их решения соответственно относятся к типам: полной бюрократии, подсознательно структурированных организациям и рабочей бюрократии.

Проводивший исследование О.Стевенс (O.J. Stevens) идентифицировал подсознательные модели хорошо работающих организаций: для французов – в виде пирамиды, для британцев – как (сельский) рынок, для немцев – в виде работы хорошо смазанной машины. У него не было студентов из Азии, но с использованием работы двух индусов об индийских менеджерах, Стевенс выбрал «семью», как подсознательную модель индийской организации.

С помощью своего исследования работы китайских менеджеров в проекте IBM Хофстед находит подтверждение этой организационной модели и для Китая, где основной принцип управления - «правит человек», в отличие от западной модели, по которой «правит закон».

Матрица соотношения двух показателей ДИВ и ИЗН находит даже в промышленных структурах: немецкие профсоюзы более организованы и сплочены, они не любят бастовать (высокий показатель ИЗН), но они быстро улаживают формальности (маленький показатель ДИВ). Британские профсоюзы не так организованы и сопротивляются определению строгих правил взаимоотношений (слабый показатель ИЗН). Французские профсоюзы политически ориентированы (высокий показатель ДИВ), что подразумевает забастовочное поведение, и они не заинтересованы в улаживании формальностей (слабый уровень ИЗН).

Таблица 1

**Влияние матрицы показателей ДИВ и ИЗН на деятельность организации<sup>52</sup>**

<p>4 Маленький показатель ДИВ Слабый показатель ИЗН Страны: англо-американские, скандинавские, Нидерланды Организационный вид: подсознательное структурирование Подсознательная модель организации: рынок</p>	<p>1 Большой показатель ДИВ Слабый показатель ИЗН Страны: Китай, Индия Организационный вид: личностная бюрократия Подсознательная модель организации: семья</p>
<p>3 Маленький показатель ДИВ Сильный показатель ИЗН Страны: немецко-говорящие, Финляндия, Израиль Организационный вид: рабочая бюрократия Подсознательная модель организации: хорошо смазанная машина (хорошо работающая)</p>	<p>2 Большой показатель ДИВ Сильный показатель ИЗН Страны: латинские, средиземноморские, исламские, Япония, и некоторые другие страны Азии Организационный вид: полная бюрократия Подсознательная модель организации: пирамида</p>

<sup>52</sup> Ibidum, P.377

**Влияние национальной культуры на системы мотивации и стимулирования.** Во втором издании своей книги «Значение культуры: международное сопоставление ценностей, моделей поведения, институтов и организаций» Хофстед проанализировал влияние национальной культуры на системы мотивации и вознаграждения. Мотивация, утверждает ученый, - это сила, которая влияющая на трудовое поведение, и каждая отдельная культура имеет отличие в том, как можно на него влиять. Объяснением большей отдачи на работе для американца могут быть деньги, для француза – честь, достоинство, для китайца – взаимные обязательства, для датчанина – коллегиальность<sup>53</sup>.

Хофстед, следуя западной традиции исследования психологических корней мотивации, считает основателем теории мотивации Зигмунда Фрейда. По Фрейду нами управляют подсознательные силы, которые он называет ид, наше самосознание, эго, пытается контролировать ид, а также соответствовать супер-эго, сверхсознанию (сознанию общества в целом). Фрейд представлял супер-эго как результат ранней социализации, в основном детей своими родителями. Из исследования Хофстеда следует, что австрийской культуре (ее он рассматривает по причине того, что сам Фрейд был австрийцем) присущи слабый показатель ДИВ (дистанцирование власти) и сильный показатель ИЗН (избегание неопределенности). В данном случае слабый показатель ДИВ означает, что нет никакого начальника, который смог бы избежать неопределенность: каждый должен преодолевать это сам. Супер-эго по Фрейду в контексте Хофстеде - это внутренний инструмент избегания неопределенности, внутренний босс, наличие которого подсознательно закладывается определенными культурными предпосылками. Высокий уровень ИЗН подразумевает нетерпение никого девиантного поведения, вызванное немецкой врожденной упорядоченностью.

Российский менталитет не вырабатывает внутреннего босса (self-boss), для этого не существует культурных предпосылок. Становится понятным, чем обусловлен средний показатель ИЗН в российской культуре, его частично компенсирует высокий показатель ДИВ, русский менталитет подсознательно решает проблему избегания неопределенности, подразумевая, что кто-то лучше, сильнее сделает это.

И, наконец, относительно слабый показатель ИНД в Австрии подразумевает обязательства перед согруппниками (группа в широком смысле слова: семья, общество и т.д.), а высокий показатель МУЖ (мужественность/женственность) объясняет сильное значение секса в теории Фрейда.

Культурный срез США отличается от австрийского более низким показателем ИЗН и более сильным показателем ИНД. Сильный индивидуализм делает американцев в организации более расчетливыми. Этим объясняется популярность «доходных» теорий мотиваций в этой стране. По мнению Хофстедеа, именно высокие уровни ИНД и МУЖ, низкий показатель ИЗН в Соединенных Штатах сделали такой популярной теорию Маслоу, а вслед за ней и Герцберга.

Хофстед настаивает на влиянии таких культурных предпосылок, как избегание неопределенности и мужественность-женственность на мотивацию. Соотношение этих двух величин: показатель ИЗН – низкий, высокий; показатель МУЖ – сильный слабый, соответствует четырем квадратам мотивационной матрицы.

В первом квадрате, где располагаются США, Великобритания и их бывшие доминионы и колонии, мотивация основывается на личном, персональном успехе в виде богатства, признания и самоактуализации. Это - классическая модель Макклеланда-Маслоу-Герцберга.

---

<sup>53</sup> Hofstede G. Culture's Consequences. Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations. Sage publications. London. Second edition. 2001. P.385-388

Во втором квадрате, где располагается Япония, немецко-говорящие страны и Греция, основная составляющая мотивации – личная безопасность, которая может быть основана на богатстве, и особенно на усердном труде.

В третьем квадрате, где располагаются Франция, Испания, Португалия, бывшая Югославия, ряд стран Латинской Америки и Азии, процесс мотивации зависит в основном от безопасности и взаимоотношений. Личное богатство – менее важный показатель, чем взаимная солидарность.

В четвертом квадрате, где располагаются страны Северной Европы и Голландия, мотивация базируется на успехе и взаимоотношениях. В этом квадрате успех определяется с одной стороны человеческими взаимоотношениями, а с другой - окружающей средой.

Данная система мотивации, основанная на принципе соотношения таких социокультурных показателей, как «избегание неопределенности» и «мужественность/женственность», представленная Хофстедом, значительно отличается от теории мотивации, зависящей от потребностей, Маслоу и его последователей. Хофстед утверждает, что одни и те же теории мотивации имеют различные результаты в разных странах, в зависимости от культурных предпосылок, подсознательных установок задействованных работников. Это отчетливо видно из характера карьерных возможностей. На карьере влияют выбор между неопределенностью и безопасностью, между успехом и семейной жизнью, таким образом карьерное поведение людей зависит от их культурных ценностей. Свое предположение Хофстеде подтверждает исследованием составляющих карьерного роста между менеджерами среднего уровня во Франции, Англии и Скандинавии.

Французы немного более чувствительны, чем другие, к своему карьерному росту на всех уровнях. Возможно, это реакция на более структурированные и авторитарные организации, присущие французскому менталитету. Молодые британские менеджеры практически безразличны к женитьбе в промежутке между двадцатью и тридцатью годами, в то время, как скандинавы более заняты своими женами в этом возрасте, нежели карьерой. Французы, по наблюдениям автора, верят больше в то, что частная и профессиональная жизнь разделены, что работу нельзя смешивать с семейными делами и отдыхом. Англичане, напротив, не делят так четко работу и свою частную жизнь как французы. И свое личное время они проводят совершенно по-разному: британцы более пассивны – они проводят время расслабляясь, собираясь просто вместе, в то время, как французы предпочитают проводить свое личное время более активно, занимаясь спортом, проводя время с детьми, друзьями, родственниками. Французы чувствуют себя более «привязанными» к своей карьере, в отличие от англичан и скандинавов, которые чувствуют себя практически «свободными». Стратегия карьеры французского менеджера по необходимости строится на принципах безопасности и избегания риска, а в британском варианте она, стратегия, более агрессивна и предусматривает риск. Это объясняется не только различием в показателе ИЗН (где Англия и Скандинавия на одной стороне, а Франция на другой), но и различием в показателе МУЖ (где Британия «противостоит» Скандинавии, а Франция – между ними). Можно вслед за Хофстедом сделать вывод о том, что даже малейшее отличие в культурных предпосылках влияет на организационное поведение людей с этими предпосылками.

В данном примере Хофстед не отвергает теорию Маслоу и его последователей, а только объясняет, что действие этих теорий мотивации в зависимости от потребностей привязано к определенным культурным составляющим менталитета каждой отдельной культуры, где-то это стопроцентная истина, а где-то – непонятный набор слов. Особенно это видно при сравнении культур Запада и Востока.

Хофстед рассматривает теории Х/У Макгрегора, основные идеи которых были сформулированы в 50-х годах прошлого столетия. Теория Х строится на предположении, что средний человек не любит работать и по возможности избегает ее, менеджеры в этом случае должны наказывать и контролировать подчиненных для выполнения ими заданной работы. Теория У предполагает, что напротив, физические и умственные усилия на работе так же естественны как игра или отдых, и при определенных условиях подчиненные не только будут выполнять уже заданную работу, но и стремиться к большей ответственности.

Хофстед рассматривает культурные предпосылки, присущие каждой из этих теорий:

Работать – это хорошо для людей. Есть на то Божья воля, чтобы человек работал.

Способности человека должны быть максимально использованы. И на это тоже есть Божья воля.

Всегда существуют задачи организации, требующие исполнения, заданные кем-то, а не работником.

Люди в организации ведут себя как независимые личности.

Эти предпосылки относятся к ценностям индивидуалистического общества, общества мужского типа, которые (ценности) отсутствуют в восточных культурах. Скорее всего, по Хофстеду, Востоку присущи следующие ценности:

- Работа необходима, но не является самоцелью.
- Человек должен найти свое (правильное) место в жизни для того, чтобы жить в мире и гармонии.
- Абсолютные цели и задания существуют только в Боге, остальные все относительные. Люди у власти представляют Бога, поэтому их задания должны быть выполнены.
- Люди ведут себя как члены семьи или группы. Те, кто себя так не ведет, отвергаются обществом.

Из-за различия в культурных предпосылках теория Х/У Макгрегора не может быть использована на Востоке, так как не учитывает такую культурную норму, как гармония с окружающим миром и другие.

Хофстеде предлагает свою теорию, которую он называет теория Т и теория Т+, где Т – традиция. Теория Т раскрывается следующим образом:

В этом неравном мире каждый имеет свое (правильное) место. Выше или ниже – решается по воле Бога.

Дети должны научиться выполнять свои обязанности на том уровне иерархии, к которому они принадлежат с рождения. Они могут улучшить свое положение, например, учась под началом хорошего учителя, работая с хорошим патроном и/или выйдя удачно замуж.

Традиции – это источник мудрости, поэтому каждый человек должен стараться оберегать и соблюдать их, всячески избегая их изменения.

Не противореча теории Т, теория Т+ утверждает следующее:

Несмотря на мудрость традиций, изменения в жизни так же естественны, как работа, игра или отдых.

Функция изменять - является неотъемлемым качеством лидера, при этом, с изменениями ассоциируется вознаграждение, а негативные последствия с отсутствием таковых.

Способность управлять людьми в новой ситуации распространена среди лидеров широко, она не является прерогативой избранных.

Способности управлять на уровне обыкновенной семьи вполне достаточно для проведения модернизации.

Формы материального стимулирования также отличаются в каждой стране. Результаты исследования в этой сфере стали следующие выводы:

Показатель дистанции власти отрицательно соотносится с такими компенсационными выплатами, как уход за детьми на всех уровнях и акции у работников не управленческого уровня.

Показатель избегания неопределенности положительно соотносится с оплатой по принципу старшинства, как это было в Японии, и отрицательно с принципом оплаты по качеству исполнения.

Показатель индивидуальности положительно соотносится с оплатой по принципу индивидуального исполнения и долей собственности (акций) для менеджеров.

Показатель мужественности-женственности положительно соотносится с выплатой комиссионных неуправленческим кадрам и отрицательно относится к нефиксированным доплатам, к уходу за детьми для офисных и неквалифицированных работников, к отпуску по материнству. Остается надеяться, что в странах с сильным показателем женственности относятся к уходу за детьми и отпуску по материнству не так критически.

Теория Т/Т+ Хофстеде является переложением с учетом культурных предпосылок общеизвестной теорией Х/У Макгрегора. По словам автора этого новшества знаменитые теории мотивации должны быть источником воодушевления для их доработки в соответствии с местными традициями.

#### ***2.4. Стратегии глобального управления с учетом национальных культурных ценностей***

Глобализация экономики породила специфическую отрасль управления бизнесом – международный (точнее - транснациональный) менеджмент. Менеджмент- это совокупность принципов, форм, методов, приемов, и средств управления бизнесом с использованием достижений науки управления. Основная цель менеджмента - высокая эффективность управляемого объекта, выраженная в максимизации прибыли, и улучшение использования ресурсного потенциала предприятия, фирмы, компании. Международный менеджмент реализует весь комплекс названных целей и средств, осуществляет целый ряд управленческих мероприятий на территории иностранных государств.

В первую очередь процесс глобализации вызван деятельностью транснациональных корпораций – ТНК. Они зародились в ходе Второй мировой войны, а их основу составили американские монополии, широко шагнувшие тогда в мировую экономику вместе с продвижением армии США в Японию, Европу, Юго-Восточную Азию. До сих пор американский частный капитал, поддерживаемый всей мощью американских военных и политических сил, контролирует подавляющую их часть, о чем говорилось в 1.1.

Вполне естественно, что подобное доминирование американского потенциала в деятельности ТНК предполагало с самого начала доминирование американской управленческой модели в международном менеджменте, тем более, что нигде теория менеджмента не была разработана так тщательно, как это было сделано в США. К настоящему времени в активе международного менеджмента задействованы самые изощренные методы, среди которых особое место занимает стратегическое планирование и управление, которые по существу пре-

вратились из механизмов, применяемым менеджментом, в механизм глобального управления. Стоит отметить, что в тот момент, то есть в конце 1980-х годов, когда создавалась и укреплялась система корпоративного планирования транснациональными корпорациями и происходило расширение самого процесса планирования, усилиями наших адептов рыночной экономики сама идея планирования всячески дискредитировалась, а в конце концов оно подверглось разрушению.

Само стратегическое управление зародилось во время второй мировой войны, и некоторые его решения перекочевывали в структуру ТНК, часто вместе с военными специалистами типа Р. Макнамары. Впрочем, их разработка в недрах таких организаций, как Массачусетский университет, Гарвардская школа бизнеса, корпорация ИБМ, «Дженерал Электрик» и другие, изначально были направлены на подобное двойное применение: американские корпорации–ТНК – глобальный уровень управления.

Среди авторов некоторых книг и отдельных проектов, занимающихся разработкой и популяризацией новых направлений американского менеджмента выделяется Джон Нейсбит. Ему принадлежит ряд работ по стратегическому управлению в корпорациях. Например, в соавторстве с Эбедин он выпустил широко рекламированную в 1980-х годах книгу «Re-inventing the Corporation» (Открывая заново корпорацию.) Одновременно он является членом «Римского клуба». Можно повторить вслед за некоторыми американскими экспертами, что то, чем он занимается, - это не предсказание тенденций, это их создание.

Особенностью стратегического управления в корпорациях является определение и оценка экономических возможностей и угроз со стороны внешней конкурентной среды, оценка сильных и слабых сторон самой организации, а также установление организационных и индивидуальных целей менеджеров, на основе чего разрабатываются планы. В качестве главной цели в этом случае выступает максимизация долгосрочной прибыли, а стратегический выбор определяется соображениями максимизации дохода на инвестированный капитал посредством либо оптимизации выпускаемой продукции, либо набора направлений хозяйственной деятельности фирмы.

Оценка перспективы корпорации с точки зрения внешней среды была впервые предпринята в Министерстве обороны США как раз Макнамарой и Дж.Хитчем, которые разработали принцип раздельных боевых задач. Их эквивалентом в управлении корпорациями являются так называемые стратегические зоны хозяйствования (СЗХ). В предпринимательском мире застрельщиком стала корпорация «Дженерал Электрик», предложившая в дополнение к этой концепции идею стратегического хозяйственного центра (СХЦ) – внутрифирменной хозяйственной единицы, отвечающей за выработку стратегических позиций фирмы в одной или нескольких зонах хозяйствования.

Идеи о стратегических зонах хозяйствования были развиты Бостонской консультационной группой (БКГ), примыкающей к названному выше Массачусетскому технологическому институту. Эта группа разработала так называемую матрицу БКГ, с помощью которой все хозяйственные зоны разбиваются на 4 зоны в зависимости от возможного роста объема спроса: звезды, дойные коровы, дикие кошки, собаки, как их обозначили на жаргоне плановиков американских корпораций. По виду хозяйственных единиц, которые попадают в каждую зону, выбирается соответствующая стратегия отношения к ним: звезды оберегать и укреплять; по возможности избавляться от собак, если нет веских причин их сохранять; для дойных коров, которые являются генераторами прибыли, необходим жесткий контроль капиталовложений и передача избытка денежной выручки под контроль высшего руководства фирмы; дикие кошки подлежат специальному изуче-

нию, чтобы установить, не смогут ли они при известных капиталовложениях превратиться в звезды.<sup>54</sup>

В деятельности ТНК каждое ее подразделение, действующее в какой-либо стране, может оказаться в одной из четырех зон. И каждая из них, за исключением, может быть, зоны звезд, несет в себе ворох проблем для страны, потому что хозяином является отнюдь не она. Особенно опасно попасть в зону собак: в этом случае возможно закрытие предприятия и образование дополнительной группы безработных. Можно с уверенностью сказать, что от «прогнозирования угроз» ТНК переходят к их созданию на территориях, где они создают свои предприятия.

Согласно требованиям стратегического планирования, прежде чем приступить к деловому освоению новой деловой ниши, она должна быть оценена с точки зрения всех стратегических ресурсов, среди которых не последнюю роль играют человеческие и управленческие ресурсы, необходимые для успешного налаживания бизнеса в данной стране. Одного наличия на рынке труда трудовых ресурсов соответствующего уровня квалификации и профессиональной подготовки еще недостаточно: необходим адекватный механизм мотивации, опирающийся на соответствующие культурные нормы. Для менеджеров, чьей основной обязанностью является побуждение других к действию с целью достижения желаемого результата с точки зрения бизнеса, то есть организация совместной деятельности группы индивидов - трудно преуменьшить важность понимания систем культурных ценностей, используя которые можно выработать наиболее эффективные подходы к мотивированию и контролю персонала.

В 1980 г. в своей статье «Мотивация, лидерство и организация: применимы ли американские теории за границей?» Хофстед опубликовал результаты исследования, составленного на основе опросов и посвященного выявлению потребностей людей из более чем 40 стран. В нем Хофстед делает вывод, что теории мотивации, разработанные американскими учеными, базируются на неявном допущении того, что американская система культурных ценностей и идеалов существует и за границей, а это не соответствует действительности. Поскольку большинство моделей и методов менеджмента были разработаны в США, пишет Хофстед, постольку они представлены в контексте ценностей, свойственных американской культуре. Но это, считает Хофстед, является вовсе не результатом осознанного решения игнорировать других, а лишь неизбежным следствием необходимости видеть мир в целом, свою работу и других людей через фильтр личных и врожденных культурных понятий.

Используя методологию Хофстеда, целый отряд экспертов исследовал основные особенности управления, связанного со спецификой культуры и «менталитета» русских. Они нашли, что русские очень сильны в своих потенциальных возможностях, но избегают неопределенности, живут одним днем и очень слабы в предпринимательском риске и заботе о других. В 1994 г. один из них нашел доказательства проявления: а) полноты использования власти, б) стремления избегать неопределенности, в) коллективизма и г) «женственности» культуры русских. «Эти заключения поддерживает и общественное мнение», - утверждает зарубежный менеджер-культуролог.<sup>55</sup> Привожу наиболее яркие выводы исследований русского характера, которые трактуются им как «Ценности и стереотипы поведения русской нации».

1. К силам, повлиявшим на формирование русской культуры, можно отнести следующие: неплодородные почвы (в России до сих пор существует черно-

<sup>54</sup> Ансофф И. Стратегическое управление. М., 1989, с.с.86-89

<sup>55</sup> Scarborough, Jack. The origins of cultural differences and their impact on management. London, 2000

зем, то есть самая плодородная почва, которую, кстати, немцы вывозили поездами – авт.), в общем суровые условия окружающей среды, существование государства как общинного крестьянского общества на протяжении долгого времени, крепостное право, в высшей степени консервативная Православная Церковь (которая не дает покоя нашим благодетелям, стремящимся, заменить ее более прогрессивной протестантской – авт.), угнетение и притеснение народа то монголо-татарами, то царями, то коммунистами, длительные и чрезвычайные материальные лишения. Это, пожалуй, основные факты, которые определили ведущие характерные черты русского народа, к которым относятся руководящая роль власти, дух коллективизма, индивидуализм, но не западного типа, “женственность” культуры, боязнь неопределенности и фатализм, превалирование содержания над формой, строгая универсальная мораль.

2. Русских нельзя назвать законопослушными, потому что у них нет большого уважения и доверия к правительству, но они – *легко управляемый народ*.

3. Стремление к коллективизму, так называемая общинность, была одной из ключевых ценностей русского крестьянства еще задолго до того, как коммунисты провели насильственную коллективизацию сельского хозяйства. По-видимому, традиции коллективизма сформировали и закрепили склонность к принятию тех, кто стремился вперед. Индивидуальное, поименованное было понятием чуждым.

4. В отличие от некоторых других культур, основанных на коллективизме, русские отнюдь не получили всех тех благ в жизни, которые дает своим закрытое общество. У простого народа либо забирали большую часть того, что они производили, либо устраняли любой стимул производить что-либо свыше необходимого для существования минимума. В результате, концепция Дарвина о том, что выживает сильнейший, а дьявол забирает самого слабого, четко отражает ментальность русского народа. (Сначала проецируется на русских западный стереотип поведения, связанный с конкуренцией и с той самой «протестантской этикой», а потом это называется дарвинизмом, которого в православной России никогда не было – авт.)

5. Из ценностей, которые в свое время активно формировались Православием, пожалуй, наибольшую живучесть проявила ценность справедливости, которая сохранилась на генном уровне. Исторический произвол, правительственное беззаконие и коррупция значительно уменьшили степень уважения к гражданским законам в пользу естественного закона равенства и справедливости. Имея дело друг с другом или с государством, русские выступают с позиции общего для всех закона справедливости. Консенсус, общность интересов заменяет индивидуальные права и отношения. В России поиск социальной справедливости всегда являлся одной из основных тем литературы. (Как мы видели, Печчеи тоже выступает за справедливость, только она совсем иного рода – авт.). Всеми разделяемая любовь к Родине делает патриотизм универсальным и главенствующим идеалом. Из-за своей приверженности принципам, русские выглядят часто чрезвычайно жесткими и непреклонными. К девиантному, т. е. нестандартному поведению, русские относятся нетерпимо (что, разумеется, не согласуется с «цивилизованным» поведением и толерантностью к извращенцам – авт.).

6. В российской истории было не очень-то много реальных перемен; коммунисты по сути мало чем отличались от царей в своем отношении к рядовым гражданам. Поэтому, с точки зрения обычных людей предсказуемость и стабильность куда более предпочтительны, нежели неопределенность и перемены. Русские ищут жестких и твердых лидеров, чтобы те поддерживали порядок и связи с традициями и руководили ими в этом враждебном мире, обеспечивая жизнь пусть

на грани нищеты и страданий, и это несомненный факт. Устранение властью оппозиции - это очень старая традиция. Игнорирование, запрещение, ссылка и уничтожение диссидентов было в России всегда. (Так просто решаются различия: назовешь словом «диссидент», и сравнишь террориста-убийцу Каляева с каким-нибудь поэтом – авт.)

7. «Женственность» русской культуры заключается в том, что русские ценят теплые, открытые, глубоко обязывающие и высоко эмоциональные человеческие отношения, вероятно, больше, чем что-либо еще. За неимением возможности обустроить свое материальное существование, русские перенесли акцент на человеческие и духовные ценности и считают себя в этой области непревзойденными. Они известны удивительными взрывами энергии и желанием перемен, периодически сменяемыми вялостью и апатией, что, конечно, характеризует женский характер.

Отчасти, такое поведение западные культурологи и историки приписывают очень короткому сезону благоприятной погоды в России. С другой стороны, акцент делается на том, что угнетение, крепостное право и, наконец, коммунизм однозначно устранили все внешние стимулы. Нормы православной морали снижали значимость результатов деятельности и стремление реализовать себя в этой области. В рамках коммунистической системы ценность производительного труда, времени, пунктуальности, почти не имела значения потому, что они почти не вознаграждались. Хотя роль женщин в управлении обществом (или в партии) формально невелика, они долгое время исполняли важные обязанности за пределами собственного дома. Отчасти это было необходимостью, особенно в XX веке, когда мужское население непрерывно уничтожалось в результате войн и социальных конфликтов. Высказывается также мнение, которое основывается на легенде о происхождении Рюриковской династии, что на русских оказали влияние феминизированные скандинавы. Однако, возможно, самая основная причина «женственности» русской культуры, утверждают эксперты, – влияние Православия, но оно в настоящее время теряется.

Выводы и руководство к действию мирового сообщества можно было бы сформулировать кратко и без обиняков (но даются, разумеется, более элегантно-дипломатичные выводы):

- русская культура женственна, а потому поддается управлению;
- управлять и направлять русских должны мужественные американцы, они и создали науку управления – менеджмент: обойдемся без предприимчивости русских, которая рождается позитивным отношением к неопределенности, любовью рисковать;
- это тем более возможно, что влияние Православной Церкви, которая и составляла основу женственности, за годы советской власти сильно ослаблено;
- особенно преодолению должны быть подвержены такие черты русских, как чрезмерный коллективизм, апатия, подозрительность к иностранцам, пессимизм, работа урывками и т.п.;
- поскольку русские в связи с их традициями ищут жестких и твердых лидеров, чтобы те поддерживали порядок и руководили ими в этом враждебном мире, обеспечивая жизнь хотя бы на грани нищеты и страданий, - дадим им таких лидеров, поддержим их: пусть они дадут своим русским эту нищету и поддержат порядок, который нужен не только им, но и нам.

Подобные принципы можно выделить по всем странам, включенных в мировой бизнес на тех или иных основаниях. Это нужно для «цивилизованного взаимодействия культур» в деловых связях и для победы глобальной идеи. И хотя в мире сохраняются различные системы культуры, ценностей, практик и мотивов

ваций, но они в условиях постиндустриальной экономики конвергируют в одну и ту же гедонистическую систему Бентама, в которой трудно отличить по поведению и потребностям американца, француза, нового русского, нового китайца. Так создается система ценностей креативов. В перспективе «взаимодействие» исчезнет, потому что останется одна культура, одна религия, одна цивилизация. Во всяком случае, к этому стремятся нынешние хозяева однополярного мира.

+++

По поводу учета национально-культурных ценностей в современном глобализирующемся мире можно сделать следующие выводы. Специалисты, участвовавшие в экспериментах по разработке управленческих моделей и методов, были в основном американцами, а они естественно следовали культурным ценностям США. Поэтому возникает задача их переосмысления в рамках иных культурных ценностей. Без всякого сомнения, концепции Хофстеда и его последователей представляют интерес, дают представление о широте взглядов зарубежных ученых, дает поле для собственных размышлений по поводу сравнения культурных норм в странах с различной трудовой, предпринимательской и управленческой этикой.

Однако, при всем этом, об исследованиях самого Хофстеда и его последователей нельзя не сказать, что они выполняются настоящими глобалистами, не помнящими своей национальности, для которых нет иной культуры, нежели всемирная, другой религии, нежели мировая, других ценностей, кроме как демократические свободы тотального либерализма. Невольно возникает мысль, что все культуры изучаются лишь для того, чтобы использовать знание о них в целях бизнеса, главным образом - американского. Иные цивилизации с их культурными ценностями самодовлеющего значения для глобалистов не имеют: они должны быть поглощены американскими как наиболее эффективные с точки зрения современного бизнеса. Такие крайние выводы не делаются самими западными исследователями, но они хорошо просматриваются.

На эти претензии оценки национальных ценностей русских и вменения им либеральных ценностей от лица Русской православной церкви (влияние которой хотят видеть незначительным) достойно ответил митрополит Смоленский и Калининградский Кирилл, ставший в феврале 2009 г. патриархом, в своей статье «Либеральный стандарт: угроза миру и свободе»<sup>56</sup>.

Он заявил, что после крушения коммунизма, в начале третьего тысячелетия, перед человечеством встает угроза новых конфликтов, корнем которых является вопрос о власти в мире и вопрос о ценностях. В настоящее время либеральный «стандарт» позиционирует себя в качестве универсального и претендует на то, чтобы определять образец социального и государственного устройства в масштабах планеты. Правовые и политические схемы, сформированные этим стандартом, объявляются нормой, отход от которой либо порицается, либо карается силой.

С одной стороны, представители либеральных идей чаще всего не допускают самой возможности переоценки их ценностей. Фундаментальный принцип либерализма — законность и допустимость разномыслия — игнорируется ими, как только речь идет о вызове универсалистскому пониманию современного либерализма. С другой стороны, представители традиционных ценностей нередко исключают самую возможность какого-либо соглашения с оппонентами, взгляды которых априори отрицаются как греховные и чуждые религиозному пониманию мира и человека.

---

<sup>56</sup> Церковный вестник. № 1-2 (278- 279), январь 2004

С точки зрения большинства религиозных традиций, очень трудно, а чаще всего невозможно согласиться с тем приматом ценностей, который провозглашает современный либеральный «стандарт»: приоритет земной жизни над жизнью вечной, личной свободы и прав над нравственными требованиями веры и ценностями религиозного образа жизни. Очень многих разочаровывает и практическое применение либеральных норм в экономике и в политике. Богатые становятся все богаче, а бедные — все беднее.

Политика «управляемой глобализации» в экономике порождает и закрепляет бедность и безвластие народов «второго» и «третьего» мира. Однако сторонники неолиберализма продолжают утверждать, что их политика не имеет альтернативы. Так ли это? Никакую экономическую модель развития нельзя считать успешной, если она не решает социальных проблем, не дает людям возможности распоряжаться своей судьбой. Экономические диспропорции в мире не только сохраняют, но постоянно усиливают потенциал ненависти, порождая нестабильность и питая терроризм. Представители либеральной политической элиты обещали и обещают всему миру свободу, а на практике не останавливаются перед использованием весьма жестких мер, когда речь идет о «воспитании» и «вразумлении» тех человеческих сообществ, которые настаивают на ином общественном порядке. Распад Советского Союза не превратился в кровавое месиво отнюдь не потому, что «просвещенные» люди в Москве, Киеве или Вашингтоне смоделировали мирный процесс. Просто наш народ, даже после десятилетий государственного атеизма, сохранил в себе совесть и нравственность — православную, мусульманскую, укорененную в других религиях. Нравственные ценности, фундаментальные для христианства, являются во многом таковыми и для других традиционных религий.

Ценности либерализма, исключая понятие греха и личной ответственности перед Богом, не способны остановить нравственную деградацию общества. Поэтому многие христиане и представители других религий считают, что их вера важнее, чем земное благополучие, солидарность не менее важна, чем индивидуальная самореализация, традиционные ценности не менее важны, чем экономический успех, справедливость не менее, чем материальное процветание, а благо отечества превыше личной выгоды, и их убеждения также имеют право на отражение в существующем социальном порядке. В противном случае конфликт становится неизбежным. Призыв к межкультурному диалогу находит понимание во все более широких слоях нашего общества.

## Глава 3. Постиндустриальная организация труда и новый работник

Организация труда является внутренним моментом организации производства в целом, и поэтому первая существенно зависит от развития второй, меняясь с течением времени в процессе развития производства и научно-технического прогресса. Одновременно меняются и теоретические представления об организации труда. Исследованию проблем организации труда в постиндустриальной экономике посвящены работы многих авторов, отталкиваясь от которых можно констатировать, что постиндустриальная организация труда должна быть рассмотрена в тесной связи с новой постиндустриальной организацией производства во всех секторах экономики вместе с формированием нового типа работников и рабочей силы.

### 3.1. Из истории организации труда: ее основные элементы

Исторически выделяются три типа организации и управления трудом соответственно типу экономического роста, производства, характеру взаимодействия работников (см. табл.1). Еще на рассвете индустриальной эры в 1776 г. в своем труде «Исследования о природе и причинах богатства народов» А.Смит указывал на очевидные преимущества пооперационного разделения и кооперации труда как первичной формы его организации. Это был мануфактурный период производства с кооперацией частичных рабочих как основного типа организации труда.

Превращение мануфактурного производства в индустриальное начиналось с его механизации, широкого использования машин и источников энергии для их работы. Таким образом, возник наряду с ручным **механизированный труд**, использование машин позволило не только облегчить его, но и повысить производительность труда, объединить множество рабочих вокруг машин и станков как их «живых придатков». Однако потребовались научные, проектные и организационные усилия Ф.Тейлора, чтобы подвести научную базу под известный принцип разделения и кооперации труда и сделать прорыв в организации труда. Им были заложены основы анализа работ, хронометраж времени на исполнение операций, поиск лучших способов их исполнения, дробление операций и поручение исполнителям только элементарных на основе **специализации**.

Таблица 1

Типы организации и управления трудом в зависимости от типа экономического роста и производства

Тип экономического роста	Организация и управление трудом		
	Тип производства	Характер взаимодействия работников	Тип организации и управления трудом
Мануфактурный	Мануфактурное производства	Кооперация частичных рабочих	Ремесленный
Индустриальный	Крупное машинное производства	Комбинация машин с «живыми придатками»	Технократический
Постиндустриальный	Гибкое производства	Взаимодействие в научно-производственном цикле	Инновационный

Уже при таком подходе к организации труда выигрыш в производительности труда был значительным. Еще более он возрос при последовательной механизации расписанной по операциям работы. Это пооперационное расписание работ послужило основанием для изобретения конвейерного способа производства и, следовательно, **конвейерного способа организации труда**. Так с изобретением и введением в действие первого конвейера в 1913 г. возникло массовое (серийное) производство, а вместе с ним и проблема проектирования и планирования труда. При этом основной удельный вес в рабочей силе приходился на неквалифицированный или мало квалифицированный труд массового рабочего. Идеи Тейлора и фордовская система организации труда широко использовались не только в США и странах Запада, но и в СССР в первые же годы советской власти и в годы индустриализации.

Следует напомнить, что научная организация труда (НОТ) определяется как система организационных и технических мероприятий, разрабатываемых на основе требований науки для повышения производительности труда и дееспособности рабочей силы. Объективной основой НОТ является высокая сложность функционирования крупной машинной индустрии, что вызывает необходимость замены интуитивных, основанных на накопленном опыте форм организации такими системами, которые строятся на строго научных принципах и широком использовании специфической и систематической информации, обоснованных расчетов (например, трудовых норм выработки), экспериментов и т.д. В данном случае НОТ является не только описательной, но и проективной дисциплиной, которая связана с нормативным конструированием трудового процесса.

Новое слово в организации труда сказала автоматизация производства, которая началась на тех же заводах Форда в 1940-х гг. Началось становление постиндустриального, научно-технического производства. С его развитием вплоть до 1990-х гг. шло появление новых технологий и использование новых машин, в т.ч. станков с программным управлением, микроэлектроники, вычислительных машин, компьютеров и программируемых автоматов. Соответственно малоквалифицированный рабочий стал вытесняться из гибко организованного и автоматизированного производства высококвалифицированными рабочими и специалистами, управляющими новой техникой и по-новому организованными в трудовом процессе.

В ответ на новые потребности промышленной организации труда теории организации труда прошли путь от тейлоризма и НОТ к концепциям «обогащения труда», «автономных групп», «гуманизации труда», а затем и к более широким идеям о «демократии в промышленности» и «социальной интеграции».

**Под организацией труда (или трудового процесса) понимается форма и способ соединения живого (человека) и овеществленного (оборудования) труда.** Организация труда входит как отдельный элемент в организацию производства и охватывает тот или иной уровень общественного производства от народного хозяйства в целом, отраслей, предприятий до отдельного рабочего места. Поэтому в понятие «организация труда» входит не только организация труда на рабочем месте, но и организация взаимодействия работников на ряде рабочих местах, то есть функционирование всего трудового коллектива - цеха или предприятия. Организация трудовых коллективов также входит в организацию трудовых процессов. Соответственно трем основным видам производственных процессов и их планировке различаются тесно связанные с ним три вида организации труда:

- штучное производство или проектные работы,
- партионное или мелкосерийное производство,

- массовое (серийное) или непрерывное производство.

В первом случае **штучного производства** используется фиксированная позиционная планировка (строительство, обслуживание клиента), когда изделие или потребитель занимают фиксированную позицию, а рабочая сила и другие ресурсы направляются в зависимости от стадии работ.

Во втором случае **партионного или мелкосерийного производства** используется пооперационная функциональная планировка (авторемонтные мастерские, электромеханические заводы), когда рабочая сила и другие ресурсы группируются по видам выполняемых крупных операций (работ), например, токарный, сверлильный цеха.

В третьем случае **массового или непрерывного производства** используется поточная или линейная планировка (автозаводы, нефтеперегонка), когда рабочая сила и другие необходимые ресурсы располагаются в соответствии с последовательностью рабочих мест и технологией производства.

С точки зрения **состава элементов организации индустриального труда** различаются следующие основные направления организации труда:

- Анализ содержания труда,
- Условия труда, его охраны и безопасности,
- Разделение и кооперация труда,
- Нормирование труда,
- Эффективное использование рабочего времени,
- Организация и обслуживание рабочих мест,
- Рационализация трудовых процессов,
- Организация подбора персонала и его развитие,
- Дисциплина труда,
- Оплата труда по его результатам.

Эти направления широко освещены в литературе, и потому мы не будем на них останавливаться.

### ***3.2. Новые методы организации и управления трудом в постиндустриальной реальной экономике***

Однако НОТ в современном гибком и высокотехнологичном производстве недостаточна, и поэтому были разработаны новые формы организации труда, которые называют еще нестандартными. К числу новых, нестандартных методов повышения труда относятся следующие<sup>57</sup>:

1. Расширение должностных обязанностей, ответственности и возможностей рабочих в принятии управленческих решений;
2. Оперативная смена рабочих мест и операций в течение дня или недели (ротация на конвейере);
3. Расширение объема выполняемых операций и принятие более напряженных заданий;
4. Свободная организация рабочего ритма и применение гибкого рабочего дня;
5. Периодические профессиональные перемещения и совмещение смежных профессий;

---

<sup>57</sup> Соболевская А.А. Изощренный механизм эксплуатации. М., 1988

6. Новые формы и методы материального стимулирования, в том числе - участие работников в собственности корпораций.

Эти и другие нестандартные формы организации труда способствуют более рациональному использованию рабочей силы как на отдельном предприятии, так и в обществе. С их помощью в производство вовлекаются пенсионеры, домохозяйки, лица с устаревшими профессиями, но прошедшими переобучение. Но главная цель этих методов - рационализация рабочего места, сокращение монотонности, повышение удовлетворенности работой, улучшение мотивации. Все это связано с обогащением труда. Так, например, автономные рабочие бригады (группы), расширение заданий, ротация изменяют содержание индивидуального труда, гуманизируют его, обогащают. Их считают приоритетными направлениями управленческих нововведений в области организации труда.

**Гуманизация и обогащение труда** - это два направления в организации труда, призванные повысить содержательность труда, вернуть труду функцию творчества, утраченную в процессе разделения труда в индустриальном обществе<sup>58</sup>. Подобная утрата ведет к тому, что человек становится совершенно равнодушен к сохранности оборудования и инструмента, качеству продукции, экономии сырья, не желает и не имеет возможности сам принять участие в рационализации своего труда. Но современному высокотехнологичному производству все это жизненно необходимо. Поэтому и возникли все самые изощренные методы стимулирования и мотивации труда.

Мероприятия по обогащению и гуманизации труда, внедрение новых форм материального стимулирования и дополнительного вознаграждения, улучшению условий труда за рубежом принято называть **повышением качества трудовой жизни**. Эти мероприятия призваны повысить удовлетворение работников своим трудом. В свою очередь, это должно выразиться в росте производительности труда.

Управление трудом охватывает сферу организации трудовых процессов. Однако сама по себе эта сфера отличается определенной спецификой, которая заключается в том, что способы и методы организации труда в общем-то безразличны к социально-культурным особенностям. Индустриальное производство уравнивает труд и в большей степени его организация зависит от орудий и средств труда, используемые в процессе труда. Управление же трудом в целом, особенно управление персоналом, в том числе взаимоотношение начальства с подчиненными, т. е. ценности, которые исповедуют члены рабочего коллектива и т.п. - все это тесно связано с социально-культурной средой, которая среди прочего формируется под воздействием национальных особенностей и даже религиозных верований. Сегодня хорошо известны такие качества японцев, как коллективизм и почитание старших, укоренившихся в них со времен феодальной сельской общины и под влиянием вероисповедания (синтоизм и буддизм). В то же время принято учитывать индивидуализм и расчетливость американцев, связанных с протестантизмом и сектантством. Стиль руководства, авторитарный или демократический, связывается в большей степени с социальными условиями, в частности, - с демократическими формами правления и развитостью рыночных отношений, хотя во многом этот момент принимается без доказательства.

Так, в фордизме, например, смыкались наиболее авторитарные по своему проявлению технико-экономические и социальные аспекты **технократического управления трудом**, о котором мы говорили, хотя в то же время это были годы свободного выхода на рынок труда массовой рабочей силы. Но на заводах Форда

---

<sup>58</sup> Вильховченко Э. Постиндустриальные модели труда// МЭИМО, 2003, 3

в 1910-х годах была исключена легальная профсоюзная деятельность, для подавления протеста рабочих использовались полицейские меры, а газета «Чикаго трибюн» приводила слова Гитлера о том, что он «взирает на Генри Форда как на лидера растущего фашистского движения в Америке». Главным фактором, который влияет в современных условиях как на управление трудом в целом, так и на его автономную область - организацию трудовых процессов - это научно-техническая революция. Именно под ее влиянием возникла потребность учета и активизации человеческого фактора. Некоторые ученые называют новый вид управления трудом **инновационным** - в отличие от технократического, или традиционного.

Учет и активизация человеческого фактора в числе прочих поставили перед управлением трудом вопрос и об учете **национально-культурных традиций**. И действительно, своего успеха многие японские фирмы достигли благодаря тому, что управление трудом здесь строилось с учетом этих традиций. Поэтому его можно назвать **культурно-национально ориентированным**, хотя он сохраняет и все общие черты инновационного управления.

**Одной из главных стратегических линий изменения стиля управления стал переход от индивидуального к групповому труду с его естественно вырастающим из характера разделения и нового содержания труда участием в управлении и принятия хозяйственных решений.**

Лучшие компании тем и отличаются, что они построили комплексные системы управления производством, которые состоят из самостоятельных единиц (бригад, групп), хорошо управляемых из-за своих малых размеров. Вобрав в себя все другие нововведения в этой области, такие, как **ротация работ, расширение трудовых функций, обогащение труда**, коллективные формы труда в настоящее время позволяют более эффективно использовать новейшую технологию, разрабатывать и быстро внедрять новую продукцию, усилить заинтересованность работника в труде с высокой степенью отдачи. Создается новая ступень кооперации непосредственных производителей, в рамках которой возможно сотрудничество различных групп работников, повышение их хозяйственной инициативы, вырастает **новая рабочая сила**.

Эти процессы ведут к повышению степени вовлеченности трудящихся в принятие хозяйственных решений на производстве, развязывают их инициативу, захватывая самые разнообразные категории работников и сопровождаются приданием таким группам значительной самостоятельности.

Рассмотрим **бригадную форму организации труда**. Практика западных фирм свидетельствует о том, что она способна обеспечить лучшее использование возросшего квалификационного уровня рабочей силы, условия для проявления хозяйственной инициативы и технической изобретательности рабочих, повышение качества продукции и производительности. Все это достигается в первую очередь благодаря наделению бригады правом решать самостоятельно целый ряд производственных и организационных вопросов. Среди них - планирование производственного процесса, распределение заданий среди членов бригады, нормирование труда, подача материалов и передача готовой продукции другим подразделениям, снабжение сырьем и материалами (производственно - технологическая комплектация материальных ресурсов и учет затрат на бригаду), контроль за качеством выпускаемой продукции, наладка станков и механизмов, их обслуживание и ремонт, снабжение инструментами и их надлежащее содержание, уборка производственных помещений.

С целью расширения сферы деятельности работников в группах и на отдельных рабочих местах им передают ответственность за распределением рабо-

чего времени в течение смены; во многих случаях бригады сами устанавливают продолжительность и время работы и перерывов, графика отпусков и распределение премий. Это дает возможность приспособиться к индивидуальной работоспособности и использовать гибкие графики рабочего времени в условиях серийного производства. Наделение работников функциями контроля за качеством производимых ими изделий повышает степень их ответственности, способствует сокращению брака. К тому же, наряду с основными функциями члены бригад осуществляют уход (мелкий ремонт и несложную наладку) за оборудованием, регулируют доставку материала и транспортировку готовой продукции. В ряде случаев бригадам предоставляется право избирать бригадира, принимать кандидатов на открывающуюся вакансию, доводить до руководства мнение группы по вопросам экономической и финансовой политики фирмы.

Однако рассмотренные выше новые методы организации труда относятся преимущественно к первым трем секторам экономики. Новая креативная и сетевая экономика потребовала соответствующих методов организации труда и даже новой инфраструктуры, о чем говорилось в конце первой главы, а также нового типа рабочей силы.

### *3.3. Новые трудовые ресурсы, их формирование, распределение, размещение, использование и дифференциация*

Современная глобальная экономика представляет собой слоистую систему, где чередуются сети и кластеры. Глобальная экономика опирается на все исторически предшествующие уклады и все формы организации труда от ремесленно-мануфактурного, индустриального до постиндустриального, распространенные с разной плотностью по странам и регионам. Поэтому индустриальная система в постиндустриальной экономике по-прежнему функционирует, но уже как менее финансово привлекательная, имеющая иные географические координаты и главное - иные общие условия в системе глобальной экономики.

Наряду с сетями существуют и кластеры (производственные сгустки), о которых в свое время говорил великий немецкий экономист Ф.Тюнен<sup>59</sup>, а в наше время М.Портер. Кластер представляет собой центрическую экономическую систему, в которой издержки, а, следовательно, цены зависят от расстояния от центра кластера.

С переходом на глобальный уровень развития национальные и региональные экономики ставятся в условия жесточайшей конкуренции практически по всем параметрам, и, прежде всего, в отношении **потоков рабочей силы, квалифицированных кадров. Меняются основные функции формирования, распределения, размещения и использования трудовых ресурсов.** В развитых странах произошла реструктуризация рабочей силы со сдвигом в высокотехнологические отрасли.

Если говорить о формировании трудовых ресурсов, то относительная свобода миграционных потоков уже привела к вовлечению огромных массивов новой рабочей силы из Азии, Ближнего Востока, Центральной и Восточной Европы, которые включились в состав национальной рабочей силы принимающих стран и при этом согласны работать за меньшую плату с большей производительностью, не обладая трудовыми правами резидентов. И это значительно поднимает «планку» конкуренции на рынке рабочей силы не только в развитых странах Северной Америки, Европы, Австралии.

---

<sup>59</sup> Тюнен И.Г. Изолированное государство. М., 1926

Это вовлечение новых массивов рабочей силы в постиндустриальную экономику происходило двумя способами: либо непосредственно на территории проживания работников при организации на ней филиалов транснациональных корпораций и найма на работу, либо путем миграции в развитые страны по преимуществу неквалифицированной и низкоквалифицированной рабочей силы. При этом бизнес на иммиграции привел к образованию своеобразных иммиграционных транспортных сетей, через которые и осуществляется поставка иммигрантов. Поэтому иммигрантов тоже можно отнести к невольным сетевым работникам.

Таким образом, формула состава трудовых ресурсов несколько изменяется за счет включения иммигрантов:

$$LR = N_t - I - P_a + C + P_w + Im,$$

где :

LR - трудовые ресурсы,

$N_t$  – трудоспособное население в трудоспособном возрасте,

I – неработающие инвалиды первой и второй групп,

$P_a$  – неработающие пенсионеры-льготники трудоспособного возраста,

C – трудящиеся подростки,

$P_w$  – трудящиеся пенсионеры,

Im - иммигранты.

Сформированные трудовые ресурсы распределяются и размещаются согласно отраслевым и профессионально-квалификационным структурам. За последние 50 лет научно-технический прогресс и постиндустриализация вторглись в сферу общественного труда, видоизменив коренным образом структуру рабочей силы. В первую очередь это касается изменения ее распределения по трем секторам народного хозяйства, что видно из показателей занятости в странах OECD<sup>60</sup> за десятилетие с 1995 по 2005 г.<sup>61</sup>

За эти десять лет как по OECD в целом, так и по странам в нее входящих, продолжалась тенденция перетекания рабочей силы в третичный сектор - сферу услуг. Занятость здесь в организации в целом возросла в 2006 г. по сравнению с 1996 с 63,9% до 69,7%. Наибольший рост наблюдался за этот период в США - с 73,3% до 78,7%. К ним приближались Люксембург, Нидерланды, Великобритания, Канада, Швеция. За ними следовали Бельгия, Дания, Франция, Швейцария, где цифры занятости в сфере услуг находились к 2005 г. в районе 73 %. Причем, рост занятости в сфере услуг в этих странах происходил главным образом за счет расширения найма в сферах операций с недвижимостью, деловых услуг, и в меньшей степени за счет образования, медицинских и социальных услуг. Так, изменение занятости в сфере услуг с 1995 по 2005 гг. в США характеризуется следующими цифрами (% от общей занятости): торговля, рестораны, отели – 24,1-21,4; транспорт, складирование, коммуникации – 5,0-4,8; финансы и страхование – 4,7-4,5; сфера услуг по продаже недвижимости и бизнеса – 10,6-15,0; государственная администрация и финансы – 9,1-8,4; образование, медицинские и социальные услуги – 21,0-24,7. Соответственно занятость в промышленности этой группы стран с высокой долей занятости в секторе услуг упала примерно до 20%, а в сельском хозяйстве – до 1,5-2%, за исключением Дании (3%) и Франции (3,4%).

<sup>60</sup> OECD – Organization for Economic Cooperation and Development (Организация экономического сотрудничества и развития - ОЭСР). В эту организацию входит 30 стран, в том числе страны «Большой семерки»

<sup>61</sup> OECD in Figures 2008. Paris, 2008

В таких странах, как Австрия, Финляндия, Германия, Италия, Испания, Япония занятость в сфере услуг находится на уровне 65-69%, в промышленном секторе – 25-30%, в сельском хозяйстве 4 -5%, (в Германии – 2,3).

Мексику, Польшу, Словакию и особенно Турцию отличает самый низкий уровень занятости в секторе услуг ( 47-57%), и довольно высокий уровень занятости в промышленности (25-40 %) и сельском хозяйстве (15-27%). Возможно, они и станут производителями натуральной, экологически чистой сельскохозяйственной продукции.

Что касается профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, то можно вспомнить предложенное И.В.Бушмариным ее деление в соответствии со степенью занятости творческим трудом, что отвечает сути изменений в содержании труда в связи с переходом к новой постиндустриальной экономике, на три типа.

Первый из них - это креативный, инновативный, интеллектуальный. К нему относятся специалисты со средним специальным, высшим и более высоким образованием, административно-управленческий персонал, рабочие высшей квалификации, работники торговли и отраслей услуг с высшим и средним специальным образованием, высшей производственной подготовкой.

Второй тип - промежуточный, поскольку он соединяет в себе черты первого и третьего типа, но, все-таки, в большей степени - первого. К нему относится часть административно-вспомогательного и торгового персонала, работников сферы услуг.

Третий тип трудовых ресурсов обычно характеризуется как наименее квалифицированный, рутинный, иногда - шаблонный. К нему относятся часть административно-вспомогательного персонала, рабочие средней и низкой квалификации, включая сельскохозяйственных рабочих, работников сферы услуг аналогичной квалификации.

Расчеты И.В.Бушмарина (см. табл.2) показали, что каждая из трех категорий рабочей силы претерпела поразительные и порой неоднократные изменения в отношении профессиональной деятельности входящих в них работников уже к 1990 г. по сравнению с 1960-м.

Таблица 2

**Соотношение занятых тремя типами труда в ведущих капиталистических странах (% от общей численности занятых)**

	США			ФРГ			Великобритания			Япония		
	1960	1990	2005	1961	1989	2005	1961	1981	2005	1960	1990	2005
Работники, профессии преимущественно творческого типа	37	45	49	32	41	45	39	50	56	33	46	52
Работники профессий с элементами творческого труда	26	29	31	25	30	33	24	23	22	32	35	37
Работники профессий шаблонного и полубаблонного труда	37	26	22	43	29	22	37	27	22	35	19	11

Примечание: Расчеты за 1960 – 1990 г. опубликованы Бушмариным в книге «Научно-технический прогресс в рыночной экономике 90-х годов. Ч. 2. Трудовые ресурсы и сфера потребления в условиях рынка». М., 1994, с.с. 42-43. Расчеты до 2005 г. были продолжены нами.

Труд 70-80% занятых работников (1 и 2 группы) в той или иной степени характеризуется новаторским поиском, творческим содержанием. Доля же лиц, чья деятельность в значительной степени связана с творческим трудом (первая группа) приближается к половине рабочей силы. Где-то с 1970-х годов на такие виды деятельности приходится большая часть притока рабочей силы, поступающей в народное хозяйство главных капиталистических стран. В США эта часть составляет 85%, ФРГ - 89%, Великобритании - 95%, Японии - 90% вновь вливающих в трудовые ресурсы работников. При этом от 50 до 75% всех начинающих трудовую деятельность имеют высшую профессиональную подготовку.

Особую роль в первой группе работников играют научно-исследовательские и профессиональные кадры, занятые разработкой концепций, созданием новых знаний, продуктов, процессов, методов, систем, включая гражданские и военные отрасли, а также бизнес. В течение двух десятилетий происходил значительный рост их численности. В странах OECD в 2004 г. их насчитывалось около 4 млн. чел., что в расчете на тысячу занятых составляло примерно 7 человек, тогда как в 1992 г. – 5,8. По этому показателю среди 33 стран и двух организаций (см. рис. 1) лидерами являются Финляндия – 18 чел., Швеция – 12 чел., Япония – 11 чел. и Новая Зеландия; США занимают пятую позицию – (9 чел.); попрежнему неплохую позицию занимает Россия – 13 место (7 чел.); Китай с его 1,2 /тыс. находится на четвертом месте снизу, опережая Турцию, Бразилию и Мексику.<sup>62</sup>

В свою очередь, сокращению в подавляющем числе отраслей, подвергается доля рабочих средней и низшей квалификации (при очень незначительном их численном росте), конторских служащих, чей труд подвержен механизации и автоматизации, ряда профессий сферы услуг, например домашней прислуги, отчасти рабочих высокой квалификации - тех, кто связан с ремонтом промышленного оборудования. Их место занимают иммигранты.

### ***3.4. Сетевая организация труда и сетевой работник***

Среди работников интеллектуального, инновативного типа можно выделить тех, кто работает преимущественно с помощью информационно-коммуникационных сетей, существенно влияя на распределение и размещение квалифицированных трудовых ресурсов.

Сетевые трудовые ресурсы поступают на **сетевой рынок труда**, занимая свою нишу на совокупном рынке труда. Благодаря своим качествам они должны минимизировать затраты на свой найм, перемещение, трудоустройство и эксплуатацию. С одной стороны, каждый сетевой работник должен быть мобилен и перемещаться по требованию предпринимателя, а, с другой стороны, он может сидеть дома и в то же время быть мобильным в сети по части оказания услуг и выполнения разного рода работ. Его характер Ж.Аттали назвал кочевническим, направленным на узлы с максимальной добавочной стоимостью, оплатой труда и прибылью.

---

<sup>62</sup> OECD in Figures 2007. Paris, 2007

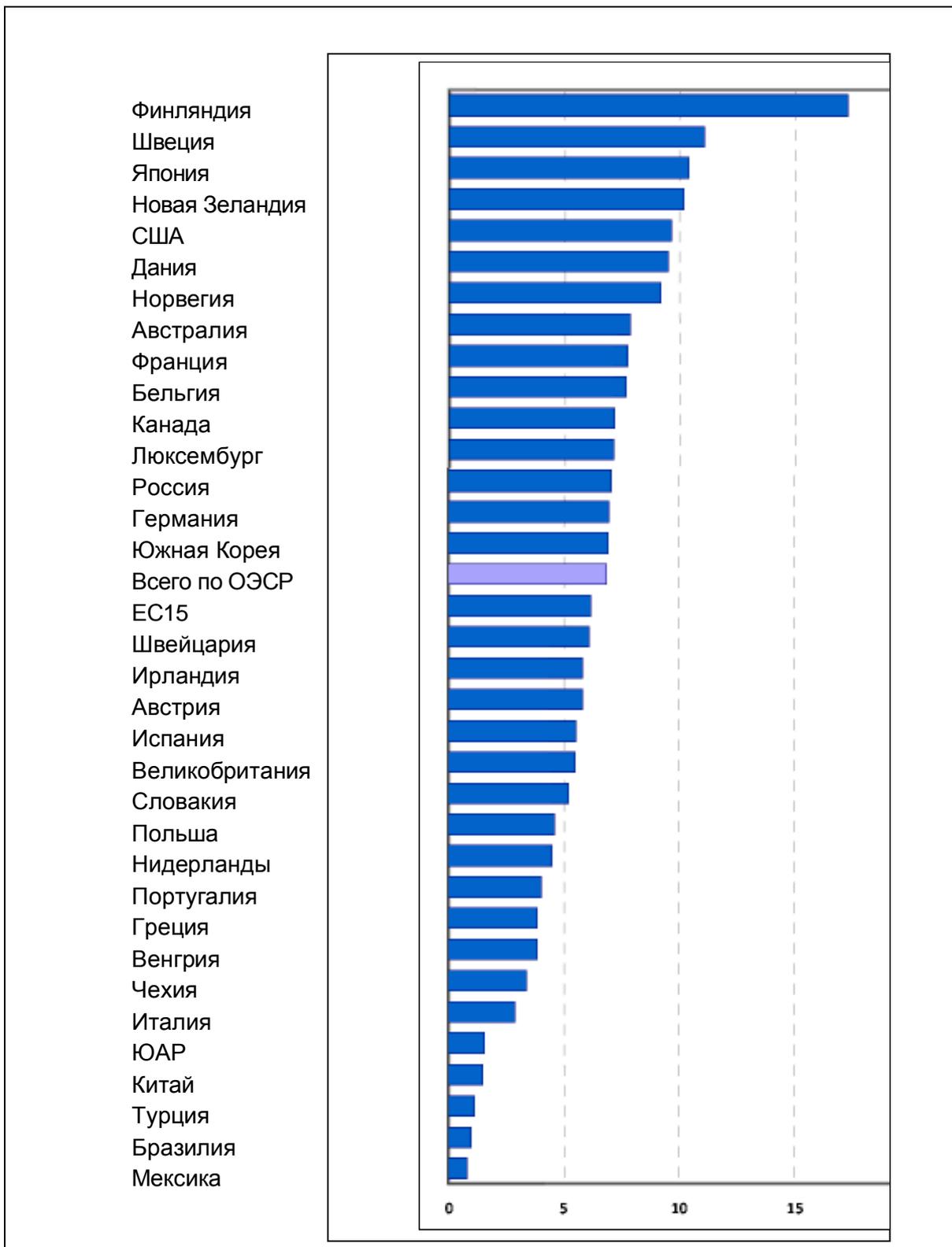


Рис.1. Интеллектуальная рабочая сила: число исследователей на тысячу занятых

Источник: OECD in Figures 2007. Paris, 2007

Как уже говорилось, сетевая организация труда тесно связана с сетевой же организацией производства. Принципиальным фактором является и то, что производственная структура такой организационной сети может быть территориально рассредоточена по всему миру. И, следовательно, должна осуществляться **сетевая координация и разделение труда** в рамках сетевой организации и управления. Она опирается на транспортно-коммуникационные сети, позволяет значительно снизить все виды издержек, осуществить дифференциацию трудовых ресурсов и обеспечить к тому же большую инициативу и ответственность работников.

Для рассуждений о новой организации труда необходимо отчетливо представлять себе конкретно ту концепцию экономической сети, которую имеют в виду относительно глобальной или новой экономики, с помощью которой и происходит организация производства товаров, услуг и финансов, а также труда работников.

Примером сетевой организации производства и труда, сокращения операционных и транзакционных издержек и в то же время повышения качества услуг и продукции является издание некоей книги. Заказ на оформление книги издательство сделало в Гонконге, где высокий уровень дизайнерского оформления и низкие расценки, отпечатало ее в Шанхае на финской бумаге, что вышло значительно дешевле, чем, скажем, стоило бы отпечатать тираж в Германии, и распространило тираж по всему миру с помощью английской дистрибьютерской фирмы, которая считается наиболее эффективной в этой области. Таким образом, очевидно, что сетевая форма организации экономической деятельности обеспечивает большие преимущества в сравнении с кластерной организацией, по крайней мере, в отраслях новой экономики, характеризующейся значительной дематериализацией производства.

Если рассматривать сетевую организацию производства и сбыта, то в отношении создания и распространения какой-либо продукции или услуги в сети новой экономики можно выделить три принципиальных позиции в цепочке экономической деятельности. Первая позиция – это позиция креативного «конструктора-дизайнера», систематического новатора, создающего новый продукт. Эту позицию, как правило, занимают фирмы или компании развитых стран, т.к. она дает максимальную добавочную стоимость, а, следовательно, максимально высокую заработную плату, которая позволяет нанимать специалистов в своей области высочайшего класса, а, главное, приносит максимальную прибыль.

Вторая позиция — это позиция «производителя», которая связана либо с массовым производством с невысокой добавленной стоимостью и значительной нагрузкой на экологию, либо гибкое производство с более высокой добавленной стоимостью и современные технологии. Эту позицию занимают как производители новых индустриальных стран, так и производители развитых стран.

Наконец, третья позиция — это позиция «дистрибьютера», которая также приносит высокие доходы, и поэтому здесь ключевые позиции присвоили себе англо-американские компании.

Соответственно этим позициям и различаются мобильные креативные сетевые работники и работники массовых профессии, территориально привязанные к своему рабочему месту.

Как мы видели, цепочка исполнения заказа на оформление, печать и распространение книги в сети постиндустриальной экономики проходила через три узла, два из которых относятся к т.н. межсетевым узлам-воротам. Эти сетевые «ворота» связаны с генерированием новой информации, знания, технологическими инновациями и наукоемким производством.

Особенность этой новейшей глобальной — и инновационной по своей природе — экономико-финансовой сети, и соответственно **организации** производства товаров, услуг и финансов, прежде всего, в том, что она концентрирует в небольшом количестве ведущих мировых центров значительные объемы мобильных финансовых ресурсов и наиболее развитые в профессиональном отношении **креативные кадры**. Сетевая форма организации экономической деятельности создала предпосылки для того, чтобы финансовый капитал стал независимым от сферы промышленного производства и сферы услуг и в основном сконцентрировался в нескольких межсетевых узлах-центрах, таких, как Нью-Йорк, Лондон, Токио, Франкфурт, одновременно своеобразных финансовых воротах всей сети финансовых потоков.

**В новой экономике наибольшая продуктивность капитала обеспечивается не промышленным производством, а спекуляцией на высокотехнологических инновациях**, прикладной науке, которые в иерархической сети приносят гораздо более высокие прибыли за счет технологической монополии и властного вменения высоких цен на высокотехнологическую продукцию и услуги. Когда говорят о том, что новая экономика – это экономика знаний и тем самым признают тезис Маркса, что «наука становится непосредственной производительной силой», то имеют в виду другое: **новаторские знания** становятся силой, непосредственно приносящей высокую добавочную стоимость.

Новая сетевая организация труда на заре новой экономики и постиндустриализации фигурировала под именами «гуманизации труда», «ротации работ», «развития человеческих ресурсов», «обогащения труда». Тогда же наблюдались тенденции «профессионализации труда», демократизации (автономизации). Шаг за шагом росла многопрофильность труда, когда от пооперационной тейлористски-фундируемой организации труда стали переходить к многооперационной организации труда при совмещении функций и профессий. Теперь в отличие от прошлого профилактика, ремонт и перепрограммирование оборудования закрепляется за основным рабочим персоналом. Это - следствие гибкой организации не только производства, но и труда и его автономизации<sup>63</sup>.

Аналогичные процессы произошли не только в рабочей среде, но среди управленцев, когда началось выдвигание универсалов своего дела, совмещающих в своей деятельности работу плановиков, аналитиков, маркетологов. К тому же часть работ фирмы стала передаваться на исполнение специализированным фирмам на условиях подряда, происходила массовая децентрализация и дробление производств, филиализация организаций, создание ими на условиях самокупаемости обособленных структурных подразделений и дочерних фирм. Одновременно работодатели для сокращения издержек на рабочую силу стали переводить наемных работников в категорию независимых работников без изменения их статуса и функций, но с оплатой только за выполненную работу. Это давало дополнительную экономию на оплате труда.

Изменилась сама идеология организации постиндустриального труда. В индустриальной системе знание как бы отделено от труда, он должен исполняться точно по инструкции, написанной знатоком-проектировщиком работ. В новой экономике прибыльных знаний создаются целостные модели привлекательного и осмысленного труда с сокращением дистанции между различными категориями работников, прежде всего, управленцами и рабочими. Таким образом, демократизация и автономизация труда освобождает работника от «диктата машин» и бюрократической инструкторизации, предоставляя ему свободу выбора в своих

---

<sup>63</sup> Вильховченко Э. Постиндустриальные модели труда// МЭИМО, 2003, 3

решениях и действиях при росте ответственности и риска за успешное выполнение работы. Кроме того, изменились мотивация и стимулирование персонала от внешнего контроля к самоорганизации, самопринуждению и самоконтролю. Эти вопросы мы рассмотрим в следующей главе.

В сетевой экономике сами сетевые работники занимаются организацией своего труда, а не штатные специалисты отделов по организации труда. Поэтому происходит делегирование управленческих функций от низового и среднего управленческого звена к рабочим-исполнителям при их ответственности за качество продукции, услуг и сроки исполнения.

Эта тенденция приводит к тому, что работники приходят к развитию ими своего собственного бизнеса на условиях самозанятости и при превращении отделов научно-исследовательских фирм в самостоятельные инновационные венчуры. Особенно эти изменения касаются занятости в области высоких технологий, в организации труда на дому, в пути. Именно так работает до 30-49 млн (по США, 1998) надомников, коммивояжеров, полицейских, ученых. Уже давно прокламируется телетруд, который особенно ценится молодежью и женщинами, увеличивая общий доход семьи.

В то же время при росте значения индивидуального мастерства и смекалки выросла роль групповых, командных или бригадных форм организации труда, которые еще в 1980-х активно популяризировались в СССР с коэффициентами трудового участия бригадников. В этих группах культивировались чувства сплоченности, согласия и новаторства, развивая тем самым известные японские кружки качества. Соответственно новой роли групповой организации труда размывается традиционная трехуровневая система управления с превращением руководителей низового и среднего звена в бригадных консультантов. Так куются новые трудовые ресурсы, новый сетевой работник, дающий рост производительности труда.

**Новый сетевой работник.** Так или иначе, но **сетевая организация труда повышает в целом трудовую и профессиональную мобильность работников и снижает издержки на их использование.** Новый сетевой работник либо работает исключительно в интернетовской или другой информационной сети, передавая продукты своего труда по сети, или работник, мобильно перемещающийся и оказывающий услуги в соответствующей отраслевой сети. Новый сетевой работник работает не в централизованной целостной индустриальной экономике, а в сетевой экономике, чем и определяется его тип и характер занятости. Это может быть **телеработник**, который трудится вне офиса и передает свои результаты преимущественно по информационной сети, но не только, это может быть **вольный работник** (freelancer), который на основании устного договора предоставляет высококвалифицированные услуги в рамках определенной профессии, не являясь штатным сотрудником какой-либо организации. Наконец, это может быть **мобильный работник**, который выполняет работы по заказам сети, перемещаясь для этого на ту или другую территорию.

Примером такого нового сетевого работника является индийский, израильский или российский программист, который работает на фирму, находящуюся на другом конце света, например, в США. Он туда отправляет свой конечный продукт-программу и оттуда же получает и свою оплату. Другим примером является врач, оказывающий медицинскую помощь в сети по вызову вне территориальной привязки своего участка. Новые сетевые работники составляют основу сетевых трудовых ресурсов. Конечно, по нашим оценкам, «чистых» сетевых работников относительно мало даже в развитых странах, что-то 3-5%. Но тех работников, ко-

торые регулярно выходят в сеть, совмещая свое стационарное рабочее место с сетевым, уже значительно больше – до 30%.

### **3.4. Агломерационная организация труда**

Новая креативная экономика создала новый тип организации труда на уровне регионов и городов, который следует назвать агломерационным. **Агломерационная организация труда означает своеобразную организацию деятельности на основе агломератов рабочих мест и агломератов рабочей силы.** Агломерация, вообще говоря, означает спекание. Так вот в этой новой постиндустриальной организации труда расстановка и использование рабочей силы происходит на таких «спекшихся» в едином территориальном пространстве рабочих местах, которые требуют совершенно разных не только по квалификации, уровню знаний и умений, но и по этническим, религиозным, гендерным, психофизиологическим характеристикам специалистов.

Агломерирование рабочих мест и работников происходит в условиях растущей мобильности капиталов, товаров и производства, равно как и **новой мобильности людей** и их **эффективного вращивания** в динамичную глобальную экономику. Это становится возможным благодаря двум типам креативных процессов и человеческого капитала.

Во-первых, это инновации, связанные с **технической инфраструктурой**, воплощенные, например, в транспортных и дополняющих их информационных технологиях. Они позволяют глобально распределенной экономической системе функционировать с нынешней высокой и все более возрастающей скоростью и эффективностью.

Во-вторых, это инновации, связанные с **социальной инфраструктурой** глобализации и воплощенные в организационной структуре, которая создает динамические **обучающие среды**<sup>64</sup> (learning environments) в городских агломерациях. Эти последние выполняют две основные функции: они являются местом для инноваций и **формирования новых организационных форм, необходимых для контроля, управления и координации пространственно широко распределенных видов деятельности в глобальной экономике.** Новые виды деятельности непрерывно порождаются в таких динамичных областях, как финансы, передовые бизнес-услуги и индустрия информации.

Другая функция обучающих сред состоит в том, что именно в них происходит непрерывная **адаптация работников, менеджеров и предпринимателей** к изменяющимся обстоятельствам, а также социальное обучение и эволюция в экономической, социальной и культурной областях.

Образование сегодня должно не только превращать человека в более производительного (в смысле добавочной стоимости) работника, но также и развивать в нем **предприимчивость**, то есть способность принимать правильные решения в сфере организации производства, его собственных трудовых функций. В этом случае процесс образования состоит не только и не столько в передаче обучающимся уже имеющихся знаний и навыков в определенной области, сколько в том, чтобы **заинтересовать** человека в постоянном возобновлении этих знаний, повысить его восприимчивость к идеям, техническим разработкам, способность адаптировать их на своем рабочем месте. Новаторство в самых широких масштабах и на самых разных уровнях производства позволяет внедрять различные новшества, развивать НТП в рамках всего хозяйства.

В сетевой экономике трудовые ресурсы размещаются в узлах экономической сети. Для межсетевых узлов, то есть ворот, трудовые ресурсы представ-

<sup>64</sup> Грин Э. Креативность в паблик рилейшнз. СПб., 2004

ляют собой **агломераты рабочей силы**, которые сочетают в своем составе и непосредственной городской близости кадры разных уровней образования, квалификации, этнической, общинной и религиозной принадлежности, культурных традиций, мобильности. **Агломерация рабочей силы, таким образом, - это накопление, спекание разнородных кадровых составляющих в, хотя и рыхлое, но единое целое, необходимое для успешного функционирования сетевой экономики.**

Городские агломерации рабочей силы дают эффект масштаба и одновременно охвата применительно к использованию рабочей силы, например, концентрации в них лиц с высшим образованием, преподавателей, студентов, ученых, т.е. лиц адаптированных к интернационализации производства, торговли и технологического развития и воспитанных на эталонах американизма. И в то же время в них наличествуют новые мигранты, т.е. лица со средним или базовым образованием, которые восполняют сокращение аборигенной рабочей силы этого класса.

### ***3.5. Возвышение креативного класса как движущей силы постиндустриальной экономики***

Особую роль в постиндустриальном обществе принадлежит новому типу работника – **креативному**, занятому преимущественно в новой экономике. В течение последних лет в свет вышло множество в основном зарубежных публикаций, посвященных развитию так называемых «креативных индустрий» (creative industries), которые формируют сектор экономики, специализирующийся на производстве и распространении знаний и информации. В некоторых работах этот сектор также называют «четвертичным сектором экономики». Наибольшее внимание авторы этих работ уделяют новым, наиболее динамичным и достигшим сегодня наивысшего уровня капитализации высокотехнологичным отраслям, особенно интернет-технологиям и производству программного обеспечения. Однако в один ряд с ними ставят и такие традиционные отрасли, как театральная и издательская деятельность, архитектура и дизайн. Отрасли креативной экономики практически совпадают с отраслями новой экономики, о которых мы говорили раньше.

В Великобритании в 1998 г. было даже создано специальное государственное агентство при Департаменте культуры, медиа и спорта, реализующее государственную политику по развитию креативных индустрий, которые оказались рассмотренными выше отраслями новой экономики.

По определению этого департамента, **креативные индустрии** — это "...деятельность, в основе которой лежит индивидуальное творческое начало, навык или талант, и которая несет в себе **потенциал создания добавочной стоимости и рабочих мест** путем производства и эксплуатации интеллектуальной собственности"<sup>65</sup>.

Много работ по теме креативной новой экономики и ее креативных работников публикуют американские ученые<sup>66</sup>. В отличие от британцев, они включают в креативные индустрии научные исследования и разработки, считают США мировым лидером в развитии креативных индустрий и связывают высокие показатели

---

<sup>65</sup> Department for Culture, Media and Sport. Creative Industries Programme. *Creative Industries Fact File*. London., 2002; Department for Culture, Media and Sport. Creative Industries Programme. *Creative Industries Mapping Document*. London , 2001

<sup>66</sup> См, например, Howkins J. *The creative economy*. N.Y., 2001; Stewart T. *Intellectual capital*. N.Y. 1997

роста американской экономики в целом именно с опережающим развитием четвертичного сектора.

Однако если до 2002 г. до кризиса дотком, о котором мы говорили выше, американские специалисты были единодушны в оценках причин и последствий этого роста, то сегодня здесь наметилась острая полемика. Любопытно, что **ведущая роль в обсуждении проблем новой креативной экономики и постиндустриального общества перешла от экономистов к географам и урбанистам**. Самая острая дискуссия развернулась вокруг географических факторов развития четвертичного сектора, его пространственной локализации и ее последствий для конкретных городов и регионов<sup>67</sup>.

Одной из важных зарубежных работ, посвященных новой креативной экономике и тому слою людей, которые ею занимаются, стала книга «Возвышение креативного класса. Как он преобразует сферу труда, отдыха, сообщества и повседневность», американского географа Ричарда Флориды, изданная в 2002 г.<sup>68</sup> Если Д. Белл в 1960-х только проектировал постиндустриальное общество и экономику, то Флорида, опираясь на последние факты предлагает новую трактовку постиндустриального общества и новой экономики. Как он считает, это общество уже прошло стадию зародыша и сейчас, на наших глазах, определяются важнейшие его формы, законы и направления развития. Постиндустриальное общество созрело для серьезного осмысления, для формирования политики регулирования и поддержания его роста, доминирующего положения в экономическом, социальном и культурном развитии.

Книга Флориды является попыткой осмысления происходящих изменений с позиций социологии, психологии и географии. Автор объясняет фундаментальные перемены в нашем мире ростом значимости **творческого начала, но в его «креативном» понимании, т.е. такого, и только такого творчества, которое непременно приносит высокую добавочную стоимость**, во всех видах деятельности и с соответствующим разделением людей на тех, кто занимается творческим трудом (креативных профессионалов) и тех, кто работает по заданным алгоритмам. Причем, доля креативных профессионалов за последние 25 лет в США выросла более чем в полтора раза: с 18% до более чем 30% занятых в экономике. (В 2002 г. по подсчетам Флориды более 38 млн. американцев работало на креативных работах). Здесь, конечно, Флорида преувеличивает, объединяя всех, кто занят интеллектуальным трудом в один разряд с креативами, и начиная историю креативов аж с Платона. Так он фундирует свои взгляды и наращивает статистику. Но это, конечно, не так, потому что Платон вместе с Аристотелем никак не приносили высокой добавочной стоимости, как это делает Флорида вместе со своим классом.

Для оценки ситуации в целом важен и тот факт, что креативные профессионалы зарабатывают в полтора раза больше, чем средний американец, что увеличивает значимость этого кластера до 46% потребления в рамках США. «Креативные отрасли экономики» (в широком диапазоне от театральной и издательской деятельности до производства компьютерного обеспечения и дизайна

---

<sup>67</sup> Гнедовский В. Современные проблемы развития постиндустриального общества в городах США и Европы// <http://www.archipelag.ru/geoeconomics/postindustrializm/version/contemporary-problem/>

<sup>68</sup> Florida, Richard. The Rise of the Creative Class. And How It's transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life. New York : Basic Books, 2002

одежды) дают высочайшие показатели роста в мировой экономике (10-25%) и вносят максимальный вклад в общий прирост ВВП развитых стран.<sup>69</sup>

На основании более чем десятилетней исследовательской деятельности большой группы специалистов, включавшей рассмотрение и разработку статистических показателей, тысячи социологических исследований (в основном интервью в фокус-группах) был проведен подробный анализ структуры трудовых отношений «креативного класса» и его работодателей из соответствующих отраслей, стиля и образа жизни творческих профессионалов, их предпочтений в способах использования свободного времени. Кроме того, был выделен ряд «креативных городов» в США, которые смогли привлечь и мобилизовать «креативов» на благо развития региона, а также мест, для которых характерно существенное отставание в различных «индексах креативности». Полученная картина сильнейшим образом коррелирует с общими показателями экономического положения, и особенно экономического роста различных городов, что подтверждает гипотезу об основополагающей роли креативных индустрий в модернизации общества и его экономическом росте на современном этапе.

Р.Флориде удалось определить ряд весьма специфических факторов успешности городов, важнейшие из которых относятся к качеству жизни в них, высокому уровню развития культуры, толерантности и идентичности — характеристик, которые более других привлекают креативных профессионалов. Более точно к важнейшим факторам развития «креативности» относятся «Три Т»: Талант, Технологии и Толерантность<sup>70</sup>. Для оценки среды на соответствие этим факторам были разработаны интегральные показатели, по которым был проведен сравнительный анализ по регионам США.

Для оценки уровня развития технологий были применены: «Индекс высоких технологий» и «Инновационный индекс», вычисляемые ежегодно. Первый был разработан Институтом Милкена. Он базируется на двух факторах: (1) доля продукции высокотехнологичных предприятий региона от общенационального производства в этих отраслях; (2) доля высокотехнологичных компаний в ВРП данного региона по отношению к доле высокотехнологичных производств в ВВП США. Инновационный же индекс равен числу зарегистрированных патентов на душу населения. Талант населения регионов — их человеческий капитал — был рассчитан упрощенно: по доле людей, имеющих степень бакалавра и выше.

Самым сложным и спорным стал «Сводный индекс Толерантности», который был составлен из трех показателей: «Гей-индекса», индекса «Богемности» и индекса «Плавильного котла». Первый из них указывает на повышенную, либо пониженную долю гомосексуалистов в определенном регионе, второй — на долю людей артистических профессий, третий — на долю иммигрантов. Флорида отмечает прямую зависимость между количеством иммигрантов, гомосексуалистов и артистической богемы и долей творческих профессионалов в регионе. Он подчеркивает, что для этих людей крайне важна открытая, толерантная среда, которая принимает каждого вне зависимости от его национальности, сексуальной ориентации или вероисповедания. Эти же обстоятельства важны и для творческих профессионалов, которые в силу особенностей своей профессии могут иметь странный образ жизни или характер. Поэтому многие из опрошенных Флоридой представителей креативных отраслей назвали развитое гей-комьюнити и культурную жизнь в качестве основных факторов при выборе места жительства.

---

<sup>69</sup> Howkins, John. The Creative Economy. How People make money from ideas. New York : Allen Lane . The Penguin Press, 2001

<sup>70</sup> Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М., 2005, гл. 14

При этом что касается американского «плавильного котла», в котором образуется однородная американская нация, то теперь исследователи единодушно отмечают прекращение его работы. Теперь происходит не «плавка», а именно «агломерация», при которой происходит спекание разнородных новых элементов при сохранении их этнического, языкового, культурного своеобразия на основе организации своих общин на территории городов и пригородов.

Все эти показатели коррелируют с долей «креативов» в общем числе занятых в экономике региона. На их базе был разработан «Интегральный коэффициент креативности», учитывающий все «Три Т» развития креативной экономики. Все коэффициенты были рассчитаны для всех регионов США, что дало ряд интересных результатов. Были выявлены явные лидеры развития четвертичного сектора и ключевые причины успеха каждого из этих городов. Наиболее успешные из них сочетали все три условия развития креативных индустрий (Толерантность, Талант и Технологии). Примечательно, что среди лидеров постиндустриального развития почти нет крупнейших американских городов, которые были лидерами индустриальной эпохи, но теперь постепенно теряют свои позиции. Лишь Сан-Франциско и Бостон сохранили и даже укрепили свой статус, а среди других крупных центров развития креативных индустрий выделяются Сиэтл, Портленд, Остин, Ралей-Дюрэм и, конечно, «родина» пространственной кластеризации креативных индустрий — Голливуд.

Главный вывод Р.Флориды заключается в том, что сейчас мир переходит от конкуренции фирм за рынки сбыта, через конкуренцию фирм за квалифицированную рабочую силу, к конкуренции городов за креативных профессионалов — основной ресурс и фактор производства постиндустриальной эпохи. А главный пафос книги таков: креативный класс набрался сил, и теперь должен самоидентифицироваться и взять власть-ответственность в свои руки.

Книга-манифест Ричарда Флориды, чем-то напоминающая «Коммунистический манифест» Маркса и Энгельса (последние говорили о диктатуре класса пролетариев, а Флорида о возвышении креативного класса), получила в США широкий резонанс. У нее появилась масса восторженных поклонников, но возникли также и оппоненты. По всем главным вопросам наиболее весомым и авторитетным оппонентом Ричарда Флориды выступил крупнейший американский урбанист Джоэль Коткин.

Наибольшую критику Дж. Коткина вызвала та часть книги, в которой Р. Флорида описывает среду, оптимальную для развития современного постиндустриального общества. С характеристиками этой среды связаны индикаторы развития городов, которые используются при исследовании территории и мониторинге ее развития. Опираясь на индикаторы такого рода, руководители города принимают решения о направлениях и приоритетах развития. Таким образом, концептуальные и методические схемы, заложенные ученым-консультантом и растиражированные затем прессой, формируют стратегию развития территории и общественное мнение по этому поводу.

Как мы увидим ниже, **это столкновение представителя и сторонника новой экономики и представителя и сторонника реальной экономики**, разделяющего трезвые взгляды Ларуша, С.Меньшикова, Львова, Глазьева и др., о которых говорилось выше.

Основные разногласия между Коткиным и Флоридой ясно видны в их высказываниях, приводимых ниже.

## Сопоставление взглядов Д.Коткина и Р.Флориды

Взгляд Джоэля Коткина	Позиция Ричарда Флориды
<p>В последнее десятилетие была создана целая индустрия, поставившая себе задачу доказать, что экономический рост происходит вследствие факторов «качества жизни», которые привлекательны для одиночек, молодых людей, гомосексуалистов и софистов. Многие специалисты соглашаются, что дансинги, рестораны, музеи и «классные» торговые кварталы важны для развития... Однако если вы направитесь в новые точки роста, вы вряд ли встретите там все эти «признаки процветания». Вместо них в таких местах как Внутренняя Империя<sup>71</sup> вы увидите дома на одну семью, церкви, закусовые и торговые моллы. Это места, где домохозяйства, а не одиночки доминируют в экономике. Это культуры, привлекательные для обыкновенных семей, а значит, и для бизнеса.</p>	<p>Наличие гомосексуалистов и богемы — главный индикатор того, что в городе сформировалась «креативная экосистема» — городская среда, готовая принять новых людей и новые идеи. Среда, в которой люди с легкостью строят сети, взаимосвязи, в которой идеи не душат, не подавляют, а превращают в новые проекты, новые компании, новый источник роста... Коткин пишет, что новые точки роста создаются вокруг «важнейших индустрий», таких как промышленность, строительство, оптовая и розничная торговля. Однако все эти индустрии зависят от креативности: никто не будет ничего строить, пока кто-нибудь не придумает и не создаст новый бизнес, которому потребуются эти постройки. Кто-то должен придумать новые вещи, чтобы их можно было производить, перевозить и продавать... .</p>

Трудно не согласиться с точкой зрения Коткина на взгляды Флориды, концепция которого является ярким отражением той контркультурной революции, которая прошла на Западе, начиная с 1930-х гг., а теперь приносит свои плоды. То, что шокирует нашего читателя уже давно не шокирует западного обывателя, привыкшего и к регулярным парадам содомистов, парадам зоофилов и прочих, как их нежно называют социологи, девиантов, на центральных площадях и улицах крупнейших городов. Немудрено, что нормально ориентированный Коткин протестует, разумеется в рамках политкорректности.

Основная идея Коткина заключается в том, что надо брать национальную экономику и культуру в целом и отличать их фундамент от, может быть, виртуальных наростов, таких, как «креативная культура и менталитет»<sup>72</sup>. Исходя из этого, Коткин критикует индикаторы успешного развития, предложенные Флоридой, и настаивает на ведущей роли семейных пар с детьми в устойчивом развитии территории, т.к. не креативные гомосексуалисты, а «настоящие» нуклеарные семьи обеспечивают максимум потребления, положительно влияют на демографический потенциал территории. Для благополучия и достатка таких семей нужны совсем иные условия, чем для одиночек, бездетных пар, гомосексуалистов и богемы, присутствие которых Флорида считает главным индикатором высокого потенциала города и мощным мотором развития креативной экономики. Последним более всего подходит «бурлящая» и живая среда в центрах городов, а семейные люди в США издавна живут в пригородах, для которых характерно более дешевое жилье, наличие огромных торговых центров и низкая плотность населения.

Флорида отмечает, что наличие развитых сообществ гомосексуалистов и богемы не является фактором производства, но лишь индикатором благоприятной

<sup>71</sup> Внутренняя Империя (Inland Empire) – часть агломерации Лос-Анджелеса, расположенная в глубине материка.

<sup>72</sup> Kotkin, Joel. *The Inland Empire Visioning Summit Report*. LA: The Inland Empire Economic Partnership Foundation, 2003

среды для развития четвертичного сектора («креативной экосистемы»). Он также настаивает, что традиционные отрасли вторичного и третичного секторов уже не являются самоценными и достаточными факторами развития экономики, что на современном этапе они перестали быть конкурентоспособными на мировых и даже местных рынках без постоянных инноваций, генерируемых четвертичным сектором. Таким образом, устойчивое развитие каждой конкретной территории невозможно без развития креативных отраслей, а значит, и без привлечения творческих профессионалов. Для их привлечения власти должны создать благоприятную среду жизни и работы в центральных районах городов, а не на окраинах, где живут семейные пары.

Таковы открытые требования «девиантов» к американским властям, которые находят у многих из них понимание и сочувствие, т.к. многие представители американской политической элиты из той же породы. Отмечая последние изменения в организации труда и составе американской рабочей силы Дж. Коткин в своей известной книге «Новая география» в 2000 г. писал: "Новый тип горожан — это, в основном, не представители классической американской семьи из среднего класса,... он состоит из двух социальных групп вне его рамок. Одна группа — это недавние иммигранты... Вторая ... — по большей части бездетные люди: стареющие холостяки, бездетные пары, гомосексуалисты и одиночки... Эти зачастую ни к чему не привязанные новые горожане дают необходимое «топливо» постиндустриальной городской экономике. Компании, где бы они ни находились, все больше зависят от квалифицированных профессионалов в самых разнообразных областях: от моделирования одежды, развлечений и электронной коммерции, до международной торговли, инвестиций, специализированной розничной торговли, банковского дела и других бизнес-услуг". Флорида, фактически, написал свою книгу под влиянием взглядов Джоэля Коткина четырехлетней давности, развивая их в свою сторону.

Конечно, креативная экономика и креативные профессионалы, описанные в книге Флориды, — это новый «мотор» развития западного общества, который будет в дальнейшем способствовать его прогрессу и росту благосостояния людей. Но не всех, а только самих креативов.

Однако этот мотор сконструирован с учетом наличия старого каркаса — третичного и вторичного секторов экономики — с расчетом улучшить «ходовые качества» машины общественного воспроизводства в целом. Иными словами, модернизационный сектор в экономической и социальной структуре общества имеет важное значение и формирует его будущие черты, но предыдущих секторов никто не отменял, они продолжают функционировать и их влияние еще долго будет определяющим. Реальная экономика всегда будет базисом экономики, потому что информацией и развлечениями сыт не будешь, даже если тебе подсовывают пиццу с марихуаной. В этом и состоит более взвешенная, чем у радикального Флориды, позиция Коткина.

Но что говорят в пользу той или иной концепции факты? Можно ли измерить влияние факторов, выделенных Флоридой, сравнив его с влиянием факторов, которые подчеркивает Коткин?

Для Коткина, и для Флориды было важно протестировать свои гипотезы и концептуальные представления о причинах успеха либо поражения того или иного региона в конкурентной борьбе. Для оценки степени успешности территории Коткин прибегает к традиционному для США показателю **роста численности населения**, а Флорида больше оперирует своими собственными индикаторами **креативности и данными о средней заработной плате**, которые в определенные годы (1995-2000) хорошо коррелировали с ростом численности населения,

однако позднее после кризиса «дотком», о котором говорилось раньше, начался массовый отток населения из «креативных столиц» Америки. Кроме того, оба специалиста широко используют примеры успешного бизнеса, расцветающего в благополучных, на их взгляд, местах. Однако, если у Флориды мы встретим описания высокотехнологичных компаний, занимающихся производством программного обеспечения или новых лекарственных препаратов, то Коткин отмечает успешное развитие торговых и транспортных предприятий, строительной индустрии и т.п. Другими словами, они апеллируют в своем споре к разным отраслям экономики и потому не могут прийти к единому мнению.

Кроме того, они обращаются к разным временным отрезкам в развитии американской экономики. Так Р.Флорида обращается к периоду 1990-х годов, когда высокотехнологичные индустрии переживали невероятный взлет. Именно тогда сформировалась та когорта новых лидеров, которую описывает Флорида в своей книге.

Критика Коткина базируется на оценке того, что произошло с местами концентрации креативных индустрий после падения котировок биржи НАСДАК весной 2003 г. Действительно, после десяти лет относительно быстрого роста эти города пострадали больше всех, сказалась их слишком глубокая специализация на производстве программного обеспечения и другой высокотехнологичной продукции. Коткин утверждает, что такое падение свидетельствует о непрочности креативных индустрий, невозможности устойчивого развития в рамках специализации города на четвертичном секторе экономики. И с этой точкой зрения нельзя не согласиться и теоретически и фактически.

Флорида же указывает на продолжающийся рост занятости в этих отраслях (несмотря на падение уровня заработной платы) как на индикатор неизбежного перехода к креативной экономике и постиндустриальному обществу. Его социологические исследования говорят о том, что не зарплата, а профессиональный интерес, ответственность и гибкость рабочих графиков привлекают креативных людей в этой работе.

Очевидно, что в определенном смысле правы оба. Но в разных отношениях. Конечно, отрасли новой экономики как четвертичный сектор опирается в своем развитии на все предшествующие три сектора экономики и не может без них существовать. С другой стороны, развитие новой экономики тесно связано с котировками биржи НАСДАК, а, следовательно, зависит от игровых ветров перемен. И движущей силой в ней, как провозгласил и не без оснований Флорида, являются необузданные креативы. А новая экономика – это, очевидно, форпост постиндустриальной экономики. Другими словами, последняя движется только на волне новой экономики.

Согласно материалам социологических исследований, проведенных под руководством Р.Флориды, для креативных профессионалов чрезвычайно важно наличие «толстого» рынка труда (многочисленных, конкурирующих возможностей по трудоустройству в рамках одной специальности), так как они предпочитают менять место работы раз в 3-5 лет, не меняя при этом места жительства. Для них также важен гибкий график работы и возможность работы дома. В сфере отдыха они предпочитают возможности активного отдыха и занятий активным или экстремальным спортом, а не наличие хорошей профессиональной баскетбольной команды. Их привлекает развитая «уличная» культура (клубы, бары, дансинги, камерные залы и маленькие галереи искусств), а не традиционные культурные институции, такие как оперный театр или музей. Как уже говорилось, творческие профессионалы выделяют и более отвлеченные индикаторы высокого качества жизни в городе, такие как наличие в городе гомосексуальных кварталов.

Приоритет стремления людей жить в том или ином месте в сравнении со стремлением работать в той или иной фирме признает даже Коткин. Фактически, спор идет о том, где на самом деле людям хочется жить: в дешевых домах субурбанистической Америки, или в обновленных и живых центрах городов. Коткин занимает в этом вопросе более жесткую позицию и утверждает, что это лишь пригороды: они однозначно привлекательнее давно уже нежилых центральных районов. Более того, наибольшее число рабочих мест создается именно в этих зонах, правда это рабочие места не в сфере производства и распространения знания, а скорее в транспорте и торговле. Флорида признает, что разные люди хотят жить в разных местах, однако наилучшие, наиболее высокооплачиваемые рабочие места создаются, по его мнению, в центральных районах и на периферии центра, и это рабочие места для творческих профессионалов, а не для оптовых торговцев и дальнобойщиков.

Мнения двух авторов об источниках благополучия городов разнятся в основном: Флорида призывает городских управленцев формировать разнообразную культурную и образовательную среду, а Коткин настаивает на институциональной поддержке бизнеса, создании условий, удобных для его работы. Спорным является также и вопрос о наиболее важной для развития общества социальной группе: городам нужно выбирать между одинокими, бездетными людьми, которые отличаются более высокой производительностью труда и добавочной стоимостью, и традиционными семьями, которые обеспечивают большую стабильность в работе и потреблении. Первые предпочитают жить и работать в оживленных центрах городов, а вторые — в редконаселенных субурбанистических ареалах. Не всякому городу удастся поддержать необходимый баланс между требованиями этих групп, хотя примеры Остина, Сиэтла и Бостона вдохновляют.

Уже давно стало общим местом утверждение, что в Америке происходит «размывание» среднего класса. Эта социальная группа ранее доминировала в американском обществе, обеспечивая социальное согласие и политическую стабильность. Ее социальная мобильность (преимущественно вертикальная) была незначительна и направлена, в основном, вверх, что и обеспечивало планомерный рост благосостояния в течение XX столетия. Однако в 1990-е гг. социальная мобильность в среднем классе значительно возросла и приобрела сразу два направления: вверх и вниз. Таким образом, этот кластер постепенно делится на две группы, сильно различающиеся по уровням доходов. Кроме уровня доходов средний класс всегда объединяли некие общие ценности и убеждения, которые затем проецировались на американское общество в целом. Вслед за появлением разницы в доходах начали трансформироваться и диверсифицироваться и ценности американцев.

Ученые забили тревогу и начали предлагать различные версии происходящего. Собственную версию предложил и Ричард Флорида. Нетрудно догадаться, что версия эта связана с развитием креативных индустрий и появлением нового креативного класса, который и стал той самой «верхней половиной» расколовшегося среднего класса. И действительно, креативные профессионалы в 1990-х г. начали зарабатывать много больше, чем раньше, и в полтора раза больше, чем средний американец, кроме того, у них **сформировались совершенно нетрадиционные для Америки представления об организации работы и стиле жизни.**

Помимо США масштабное исследование креативного класса и индексов креативности стран Европейского Союза было проведено Р.Флоридой совместно с Ирен Тинальи в начале 2004 г. С восторгом они писали: «Результаты просто поразительные. Швеция опережает Соединенные Штаты по всем позициям, Фин-

ляндия, Нидерланды и Дания лишь чуть-чуть уступают США. Великобритания и Бельгия также имеют неплохие показатели, и почти все страны Евросоюза, особенно Ирландия, гораздо быстрее наращивают свои конкурентные преимущества в сравнении с Америкой»<sup>73</sup>. В этой работе проведен сравнительный анализ по основным индикаторам креативности и доле творческих профессионалов между США и 14 странами Европейского Союза (за исключением Люксембурга). Показатели, связанные с толерантностью, были существенно модернизированы, и именно по ним Америка сильно уступает Европе.

Основой для рассмотрения сформировавшегося в Европе представления о постиндустриальном обществе и креативности стала книга британского урбаниста и культуролога Чарльза Лэндри «Творческий город»<sup>74</sup>. В ней была предпринята попытка всестороннего анализа происходящих в городской цивилизации мировоззренческих сдвигов и соответствующей смены культурных, экономических, социальных, политических и управленческих **практик**. Именно управленцам, городским планировщикам и политикам адресована книга. По замыслу автора, они должны создать креативную среду, отвечающую духу времени, в городах, которые вслед за размыванием национальных и культурных границ становятся все более самостоятельными игроками в развитии мировой цивилизации. По мнению Ч.Лэндри, «гораздо легче понять творческую сущность человека или даже организации, чем целого города, который, согласно определению, представляет собой комплексную амальгаму (смесь) (т.е. все тот же агломерат - авторы) самых разнообразных людей, групп интересов, институций, организационных форм, секторов экономики, социальных групп и культурных ресурсов»<sup>75</sup>.

Чарльз Лэндри не использует, в отличие от Ричарда Флориды, количественных показателей креативного потенциала разных мест. Он оперирует примерами креативных подходов, используемых в различных городах, в основном из собственного опыта исследовательской и консалтинговой деятельности. В результате, большее внимание уделяется развитию городской среды, а не выделению городов-лидеров креативной экономики. Работа написана в жанре крупномасштабных географических исследований, в духе урбанистики.

Лэндри отмечает что, люди и организации, определившие успех развития преуспевающих городов, все обладают определенным набором качеств, к числу которых относятся: широкий кругозор и готовность к риску, сосредоточенность на долговременных целях и четкое понимание стратегии, способность работать, опираясь на местную специфику и находить сильные стороны в очевидных недостатках, желание слушать и учиться. Эти черты обеспечивают креативный характер людям, проектам, организациям и, наконец, городам.

В книге подчеркивается особая роль культуры в развитии городов будущего. **Культура — это своеобразная форма выражения ресурсов уникальности и своеобразия каждого места.** «Культурное наследие — сумма нашего творчества в прошлом, а результаты творчества позволяют обществу продвигаться дальше, — пишет Лэндри, — Все аспекты культуры — язык, законы, теории, ценности, знания — нуждаются в переосмыслении каждым следующим поколением. Креативность — это культурный эквивалент процесса генетического изменения и адаптации. Большая часть новых черт не повышают шансы на выживание..., но некоторые повышают, и именно они объясняют биологическую эволюцию. То же происходит и с креативностью: не все эксперименты и пилотные проекты одина-

<sup>73</sup> Florida, Richard, Irene Tinagli. Europe in the Creative Age. Pittsburgh : Carnegie Mellon Software Industry Center / London : Demos, February 2004

<sup>74</sup> Landry, Charles. The Creative City : A Toolkit for Urban Innovators. London : Earthscan, 2000

<sup>75</sup> Там же

ково успешны, однако именно **креативность и творчество**<sup>76</sup> всегда позволяли городам сохранять свою жизненную силу, преодолевать границы традиции. Более того, культурное наследие каждый день открывается заново, будь то обновленное здание, или новое применение стародавних навыков: **сегодняшняя классика — это всегда вчерашняя инновация**» (выделено нами - авторы)<sup>77</sup>.

«Креативность — это не пункт назначения, но путешествие, не статус, но процесс. Каждое креативное решение, продукт имеет свой жизненный цикл, и когда опыт инновации раскрывается полностью, на ее место должна придти другая. Творческие люди допускают множественность точек зрения и подходов.... Они признают креативность различных возрастных групп, женщин и мужчин, различных культур. Это позволяет им существенно расширить ресурсную базу, комбинируя различные способности и знания».

**Культурные ресурсы — это исходный материал города**, сырье для производства его базовых ценностей и активов, приходящий на смену углю, стали и золоту. **Креативность — метод эксплуатации и возобновления этих ресурсов**. Важнейшая проблема при использовании таких ресурсов — не способы их выявления, а то, как ограничить собственное воображение, ибо возможности использования ограничены. Задача городских планировщиков — выявить такие ресурсы, управлять ими и эксплуатировать их со всей ответственностью. Культура в таком случае должна очерчивать технические подробности городского планирования, а не восприниматься как несущественное и малорентабельное дополнение к таким важным вопросам как жилищное строительство, транспорт и землепользование. Напротив, культурно наполненный перспективный план должен обуславливать направления дальнейшего планирования городской жизни, экономического и социального развития.

Из американских городов, описанных Р.Флоридой, ближе всех к глубокому европейскому пониманию культурных ресурсов подошел Остин, который всего за семь лет вплотную приблизился к уровню развития четвертичного сектора Силиконовой Долины — мирового эталона в этой области. Аналогичные темпы и сходную стратегию развития реализуют сейчас многие европейские города: **Дублин, Хельсинки, Барселона, Мюнхен** и другие. Очень вероятно, что новая эпоха снова станет эпохой всемирного лидерства (но уже не доминирования) Европы, которая уже получила некоторые стартовые преимущества в формировании новых ценностей и основанных на них решений. Это, в частности, подтверждают исследования Р.Инглехарта<sup>78</sup>.

«Наверное, самое важное для творческого профессионала — это умение видеть ситуацию целостно и гибко». Творческие люди и креативные организации рассуждают очень гибко, но всегда готовы сфокусироваться и четко оценить риски. Давид.Перкинс отмечает, что «творческие люди работают на грани своей компетентности, своих возможностей, а не где-то посередине». Быть креативным — это интеллектуальная позиция и определенный подход к проблемам, который раскрывает спектр возможностей, это «исключительная гибкость мышления, которая усиливает все ментальные способности». Именно благодаря этим качест-

---

<sup>76</sup> Здесь следует обратить внимание на то различие, которое проводит Лэндри между креативностью и творчеством.

<sup>77</sup> Там же

<sup>78</sup> Inglehart, R. The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles among Western Publics, Princeton, NJ: Princeton University Press, 1977; Inglehart R. Culture Shift in Advanced Industrial Society. Princeton (NJ), 1990; Inglehart R. Modernization and Postmodernization. Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies. Princeton, 1997.

вам креативные люди, организации, города могут генерировать инновации, выходить за грани достигнутого.

Главное отличие европейского взгляда на креативность от американского заключается в выделении различных видов и типов креативности: не только художественной, научной или технологической, но и социальной, экономической, политической, управленческой, бизнес-креативности, а также интегральной — урбанной формы креативности. Таким образом Ч.Лэндри гораздо ближе Р.Флориды подошел к ответу на главный вопрос **креативного дискурса: как сделать каждого человека креативным и подготовить его к полноценной жизни в постиндустриальном обществе.** Нужно, чтобы каждый творчески подходил к своим рабочим обязанностям, гражданскому долгу, развлечениям, личной жизни. И в то же время непременно ориентировался на достижение высокой добавочной стоимости.

Р.Флорида видит причину возникновения постиндустриального общества в нарастающей глубине специализации человеческой деятельности. Точка бифуркации наступает тогда, когда начальник уже не достаточно образован, чтобы разобраться в том, что делают его подчиненные. В такой ситуации он вынужден предоставить им большую свободу, а в результате формируется целый класс людей творческих, ответственных и самостоятельных — креативный класс. Однако именно в этой сверхспециализации Лэндри видит главную угрозу для развития городов, сродни «вавилонскому столпотворению», когда люди разных специальностей просто перестают понимать друг друга — начинают говорить исключительно на профессиональном жаргоне. Для целостного подхода к решению городских проблем необходимо создание междисциплинарных команд, которым придется выработать общий язык для взаимного общения и интеллектуального обогащения.

Лэндри представил в своей книге чрезвычайно широкую палитру мнений о будущем постиндустриального общества, где люди будут учиться и творить каждую минуту в течение всей своей жизни. Он также предложил некоторые концептуальные инструменты, с помощью которых политики и управленцы могут развивать свои города в креативном ключе. Британский специалист напоминает нам о том, что в истории человечества уже происходили эпохальные перемены, которые всякий раз бывали отмечены масштабными социальными и культурными катаклизмами, сменой лидеров экономического развития и даже способов измерения времени. Чтобы достойно и без тяжелых потерь войти в новую эпоху, необходимо по-новому осознать этот разнообразный исторический опыт, так как каждое время имеет свои неповторимые черты.

Таким образом, в книге Р.Флориды постиндустриальное общество представлено в марксистском духе: это общество, в котором доминирует креативный класс — креативные профессионалы, как раньше доминировали капиталисты. Средством производства становятся творческие способности работников, которые находятся в безраздельной собственности трудящихся. Таким образом, фирмы больше заинтересованы в сохранении своих работников, чем работники заинтересованы в стабильной работе. Творческие профессионалы предпочитают менять место работы раз в 3-5 лет.

Творческие профессионалы — это образованные, ответственные, увлекающиеся и толерантные люди, которые занимаются производством и распространением новых знаний. Они предпочитают культурное разнообразие патриархальной системе прочных социальных связей, внимательно относятся к городской среде, в которой живут, работают и развлекаются.

Р.Флориде удалось разработать систему количественной оценки факторов существования среды, благоприятной для развития четвертичного сектора. Он смог отстоять адекватность этой системы и своей теории о креативном классе в жесткой полемике с Дж.Коткиным.

Но и позиция Коткина имеет право на существование, так как креативные индустрии как сектор экономики производит сейчас лишь 5-14% ВВП развитых стран. И хотя его доля растет, наиболее весомыми и стабильными остаются отрасли третичного и вторичного секторов. Кроме того, в США сейчас подтверждается весомость политических факторов и институционального благоприятствования для развития отдельных отраслей экономики. В то же время, спорным остается влияние этих факторов на экономику в целом. Особенно серьезный урон протекционистская политика наносит «молодым» отраслям четвертичного сектора.

И Р.Флорида, и Ч.Лэндри приходят к главному выводу: постиндустриальное общество не будет обществом «вне пространства» и без географии. Напротив, важнейшую роль в экономическом и социальном развитии будут играть факторы благоприятной городской среды и политика культивирования такой среды.

Города, и в гораздо меньшей степени регионы и страны, станут главными акторами новой эпохи, главными конкурентами. Они заменят в этом качестве транснациональные корпорации и национальные государства, которые доминировали в механистическую эпоху тейлоризма. А главным объектом конкуренции станут талантливые и образованные люди — креативные профессионалы — главный ресурс и фактор производства постиндустриальной эпохи.

На фоне роста четвертичного сектора, в процессе перехода к постиндустриальному обществу назревают серьезные конфликты, вызванные экономической и культурной поляризацией людей. Эта поляризация ведет к социальному и политическому расколу общества, который может нивелировать успехи в экономической сфере.

Поляризация достаточно четко проявляется географически — на двух пространственных уровнях:

1) на внутригородском — за счет образования «гетто» креативных и рутинных работников, богатых и бедных, традиционалистов и модернистов, республиканцев и демократов;

2) на общенациональном и, даже, глобальном — за счет деления городов на динамичные, толерантные, разнообразные и богатые центры креативных индустрий, голосующие за демократов, и патриархальные монокультурные и более бедные города, которые отдают свои голоса республиканцам.

Подводя итог дискуссии западных ученых относительно роли креативного сектора экономики развитых стран, можно сделать вывод, что все они отводят ему роль своеобразного сгустка творческой энергии, направленной на создание добавочной стоимости. При этом, однако, европейцы меньше ориентированы на скороспелую выгоду. В Европе особое внимание уделяется культурным и символическим ресурсам, которые относятся к разряду возобновляемых и, потому, гарантируют устойчивое развитие общества. Именно поэтому Лэндри указывает на особую роль культуры в развитии городов будущего, поскольку именно **креативность и творчество** всегда позволяли европейским городам сохранять свою жизненную силу, преодолевать границы традиции.

В Европе большая ставка делается на мобилизацию креативного потенциала собственных жителей, чем на привлечение творческих профессионалов извне. В США, напротив, нарастает конкуренция за иногородних и иностранных

специалистов, что отражает традиционные различия в уровне пространственной мобильности населения этих двух макрорегионов.

+++

Здесь мы постарались показать те радикальные изменения в организации труда, которые произошли в постиндустриальной экономике. В связи с развитием так называемого четвертичного сектора новым «мотором» развития западного общества, который будет в дальнейшем способствовать его прогрессу и росту благосостояния людей, хотя и не всех, стала креативная экономика и креативные профессионалы с их новой организационной культурой и специфическими ценностями. Но радикальному изменению в способах организации труда подверглись и три первых сектора, где развились сетевая и агломерационная организации труда.

Агломерация рабочей силы - это накопление, спекание разнородных кадровых составляющих в, хотя и рыхлое, но единое целое, необходимое для успешного функционирования сетевой экономики. Это спекание в условиях интернационализации производства происходит на базе адаптации американских ценностей: обслуживание информационных сетей происходит на английском языке, используется американская технология и разработанные американцами же языки программирования. Но в офисах работают люди, которые разделяют национальные ценности, и это не может не отражаться на взаимоотношениях в трудовых коллективах. Кроме того, наличие новых мигрантов, восполняющих недостаток рабочей силы, требует дополнительных мер для их адаптации к ценностным нормам – как национальным, так и интернациональным, существующих на базе американизации. Все это вызывает необходимость разработки новых кадровых решений в процессе управления и организации труда работников, занятых в новой экономике.

## Глава 4. Производительность и оплата труда в постиндустриальной экономике

Проблема производительности и оплаты труда в постиндустриальной экономике приобретает иное звучание, чем в индустриальной. Ее исследованию было посвящено множество работ отечественных и зарубежных авторов, ставивших различные проблемы их роста. Для того, чтобы показать иной характер производительности и оплаты труда в постиндустриальной экономике, нужно провести сравнение с положением в индустриальной экономике на основе известных данных и исследований.

### *4.1. Проблема производительности и оплаты труда в индустриальной экономике*

Как известно, для индустриальной экономики характерна борьба за высокую производительность, в том числе за высокую производительность труда. **Для индустриальных стран парадигмой считается тесная связь роста производительности труда и его оплаты.** Однако эта ориентация изменилась в постиндустриальной экономике, где появились новые способы получения максимальной прибыли. В новой ситуации по-новому звучат проблемы **взаимосвязи эффективности труда работника, новаторства и креативности с его оплатой,** как в рамках предприятия, организации – главным образом в инновационных отраслях, – так и в масштабах всего общества.

Интерес представляет механизм действия стимулирующей функции заработной платы в отношении трудовых и творческих усилий работника в процессе труда, конструирование данного механизма в организациях, отражение размеров, дифференциации и других конкретных факторов на рост производительности общественного труда в развитых капиталистических странах с инновационной экономикой.

Одна из современных точек зрения на рост заработной платы в связи с ростом производительности труда в свое время была выражена известным американским ученым М.Портером<sup>79</sup>, который считал, что политические решения, направленные на замедление роста зарплаты, часто оказываются ошибочными, что следует допускать рост зарплаты, идущий в ногу с производительностью труда или слегка опережающий его. Это создает благодетельные стимулы к поиску более передовых источников конкурентного преимущества и ведению конкуренции в отраслях и сегментах с производством более сложного характера.

Сегодня основным фактором конкурентного преимущества страны на рубежах получения сверхприбылей является развитие в ней инновационной экономики, требующей соответствующей рабочей силы – новаторской, креативной, хорошо подготовленной и высоко оплачиваемой. Рост зарплаты ведет также к повышению покупательной способности населения, направленной на приобретение товаров большего количества и более высокого качества, т.е. роста странового спроса.

Как известно, экономический рост как национальных экономик, так и мировой экономики в условиях индустриального общества в целом напрямую зависит от роста эффективности производства. **Эффективность производства** – это оценка его результативности на основе сопоставления конечных результатов с затратами ресурсов. К затратам ресурсов относятся затраты на сырье и материа-

<sup>79</sup> Портер М. Конкурентное преимущество. М., 2008

лы, оборудование, капитал, землю, здания и помещения, энергию, технологию, информацию, а также труд. Таким образом, **труд, точнее живой конкретный труд является всего лишь одним из факторов эффективности производства**, что видно из формулы агрегированной производственной функции<sup>80</sup>:

$$W = P_k q_k = M + K^b + L + E + R,$$

где  $W$  – цена выпущенной продукции,  
 $P_k$  – цена единицы продукции,  
 $q_k$  – ее объем,  
 $M$  – затраты сырья и материалов,  
 $K^{b81}$  – затраты основного капитала,  
 $L$  – затраты труда,  
 $E$  – затраты энергии,  
 $R$  – ожидаемая прибыль.

Важнейшим показателем совокупной эффективности производства является производительность труда. Именно к труду обычно относят результаты повышения эффективности производства.

**Производительность труда** - это плодотворность, продуктивность конкретного труда, которая определяется количеством продукции, произведенной за единицу рабочего времени (час, смену, месяц, год), или количеством времени, затраченного на производство единицы продукции. Производительность труда выражает степень эффективности процесса труда. Рост производительности труда проявляется в увеличении количества продукции, выработанной в единицу времени, или в экономии рабочего времени, затраченного на единицу продукции.

Производительность труда является важнейшим экономическим показателем, который служит для определения эффективности трудовой деятельности работников - главной производительной силы индустриального общества. Труд, затрачиваемый на производство той или иной продукции, состоит из **живого труда**, расходуемого в данный момент в процессе ее производства и **прошлого труда**, овеществленного в ранее созданной продукции, используемой в той или иной степени для производства новой продукции (сырье, материалы, энергия - полностью; машины, сооружения, здания и т.п. - частично).

При создании живым конкретным трудом новой стоимости происходит также и перенесение рабочего времени, материализованного в вещественных элементах производства, на вновь созданный продукт. Поэтому производительная сила конкретного труда характеризуется его способностью **создавать** новые потребительские стоимости нужного качества, овеществленные в товарах и услугах, и **сберегать** при этом прошлый овеществленный труд. Производительность труда отражает, следовательно, степень полезного применения не только самого живого труда, но также используемых средств производства, то есть может характеризоваться затратами как живого, так и **совокупного** (живого и овеществленного) труда. В связи с этим различают понятия: **рост производительности живого** (индивидуального) и **рост производительности общественного труда**,

---

<sup>80</sup> Это не известная мультипликативная функция Кобба-Дугласа, а аддитивная, можно сказать, «бухгалтерская» функция.

<sup>81</sup> Здесь в нерасшифрованном виде в коэффициенте  $K^a$  содержатся затраты не только на амортизацию станков и оборудование, но и на энергосбережение, материалосбережение, энерговооруженность и т.п. от чего зависит производительность труда.

о котором нельзя судить только по экономии затрат живого труда на данном участке производства.

**Общая тенденция растущей производительности труда проявляется в том, что доля живого труда в продукте уменьшается, а доля овеществленного труда, его капиталоемкость, возрастает, но так, что общая сумма труда, заключающаяся в единице продукции, сокращается.** В этом и состоит сущность повышения производительности общественного труда в индустриальном обществе.

**В индустриальном обществе повышение производительности труда** служит главным средством не только экономического роста, но и **повышения жизненного уровня населения.** С ростом производительности труда происходит увеличение заработной платы и других доходов. Важная отличительная черта этого процесса - опережающие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами увеличения заработной платы и реальных доходов трудящихся. Считается, что поддержание такого соотношения - необходимое условие накопления для обеспечения развития технической базы развития производства.

Однако такое соотношение между темпами роста производительности труда и заработной платы выполняется далеко не всегда даже в индустриальном обществе. С одной стороны, имеет место сдерживание роста заработной платы в целях увеличения прибыли предпринимателей, а с другой, - ее ускоренный рост в случае стимулирования форсированного роста производительности труда. Оба варианта имели место в истории развития современных национальных экономик.

Производительность труда зависит от типа технико-технологического и социального развития. В предшествующем столетии в развитых странах мира наблюдался переход от индустриального к постиндустриальному развитию и соответственно производительности труда в новых сферах экономики, связанных с финансами, инновациями, креативностью.

В недавнем индустриальном типе развития, который сменился на новый постиндустриальный тип развития для большинства развитых стран в середине 1980-х гг., наблюдался систематический рост производительности труда, прежде всего, в промышленности (см.табл.1). Мы специально взяли эти классические исторические данные, чтобы показать, как происходил переход от индустриальной к постиндустриальной экономике на Западе и как сначала росла, а потом падала производительность труда, измеряемая по учебнику, но резко росла добавочная стоимость как новая производственная функция постиндустриальной экономики.

Таблица 1

**Годовые показатели изменения производительности труда (часовая выработка) в промышленности капиталистических стран (%)**

Годы	США	Канада	Япония	Франция	Германия	Италия	Великобритания	Бельгия	Дания	Нидерланды	Норвегия	Швеция	Др. страны (в сред.)
1960-85	2,7	3,4	8,0	5,5	4,8	5,4	3,5	6,5	4,8	6,2	3,2	4,7	5,4
1960-73	3,2	4,7	10,3	6,5	5,8	7,3	4,3	6,9	6,4	7,4	4,2	6,4	6,8
1973-85	2,2	1,9	5,6	4,4	3,7	3,5	2,7	6,0	3,0	5,0	2,1	3,0	3,9

1973-79	1,4	2,2	5,5	5,0	4,3	3,3	1,2	6,2	4,2	5,5	2,1	2,6	3,9
1979-85	3,1	1,7	5,7	3,8	3,2	3,7	4,2	5,7	1,9	4,4	2,9	3,3	3,9
1984	4,1	3,7	7,0	3,9	3,7	5,4	4,5	3,5	1,0	10,7	2,6	4,4	5,0
1985	4,4	3,2	5,0	3,3	5,6	3,1	3,4	4,6	0,7	3,1	0,9	2,7	4,1

Источник: Мескон М. И др. Основы менеджмента. М., 1992, с. 647

Средневзвешенное значение по промышленности 11 стран

И вот эти уже исторические данные показывают, что при всей общей тенденции к росту производительности труда в наиболее развитых странах за четверть века с 1960 по 1985 г, когда происходил переход на рельсы постиндустриальной экономики, виден межстрановой разброс. Особенно высокий рост производительности труда наблюдался в Японии (от 5 до 8% в год), Нидерландах (от 3,1 до 10,7%), Бельгии (от 4,6 до 6,9). Темпы прироста производительности труда в США были ниже среднего роста по всем капиталистическим странам. При высоких темпах роста ВВП это говорило о том, что США, которые первыми вступили на путь постиндустриальной экономики, **данный показатель перестал играть ту существенную роль, которую он играл в индустриальной экономике. На место старой производственной функции вышел новый показатель производительности для постиндустриальной экономики – рост добавочной стоимости.**

Одновременно шел процесс значительного роста непромышленных секторов экономики, таких как сфера услуг (торговля, финансы, реклама и т.п.), где наблюдался более значительный рост прибыльности, чем в промышленности и соответственно производительности труда, если ее измерять уже ростом добавочного продукта, а не ростом валового продукта.

#### ***4.2. Исследования постиндустриальной связи производительности труда и заработной платы в Европе***

Хотя на Западе в условиях постиндустриальной экономики роль высокой эффективности производства стала уступать место новой инновативности, здесь по-прежнему проводились исследования связи производительности труда и заработной платы в зависимости от самых различных факторов. Эти исследования берут свое начало еще с послевоенных времен плана Маршала, когда спонсирующие американцы учили европейцев значению производительности труда. Очевидно, что эффективность производства является ключевым фактором реальной экономики, что отчетливо понимали европейские экономисты-сторонники Ларуша. Поэтому, несмотря на претензии новой экономики, со временем была создана Европейская ассоциация национальных центров производительности (ЕАНУП), в которую входят Австрия, Бельгия, Венгрия, Греция, Дания, Германия, Ирландия, Кипр, Люксембург, Нидерланды, Российская Федерация, Украина, Финляндия, Франция и даже ЮАР, но не Великобритания, занявшая, как всегда, «особую позицию над серой массой стран».

В 1999 г. ЕАНУП был разработан меморандум «Производительность, нововведения, качество трудовой жизни и занятость», в котором были сформулированы принципы роста производительности в начале XXI в.<sup>82</sup>. Упор в этом меморандуме делается на социальные аспекты труда, когда производительность имеет

<sup>82</sup> Кардашевский В., Бондаренко А. Повышение производительности: европейский подход//Экономист, 2000, №11

значение для средне- и долгосрочного развития. В этом меморандуме было отмечено, что на производительность влияют такие факторы, как

- конкуренция и различие средств производства на всех уровнях, в том числе в новой экономике,
- нововведения, технические, технологические, которые имеют значение, будучи доведенными до конечного результата через обучение и повышение производительности труда,
- организация и управление,
- новые виды занятости,
- условия охраны труда,
- квалификация,
- социальное партнерство,
- экономический рост,
- качество.

Под эгидой Европейской Комиссии регулярно проводятся семинары, на которых обсуждаются эти темы, как, например, в апреле 2005 г. состоялся семинар «Занятость, производительность и структура заработной платы в Европе»<sup>83</sup>.

Исследования связи занятости, производительности и структуры заработной платы проводились в таких направлениях, как

- занятость, производительность и структура заработной платы,
- влияние разницы в заработной плате на межфирменную и межстрановую мобильность работников,
- влияние характеристик труда и технологии на производительность труда и заработную плату в промышленности и сфере услуг,
- зависимость производительности труда от возраста и уровня заработной платы,
- зависимость производительности и оплаты труда от обучения.

**Зависимость производительности и оплаты труда от длительности обучения.** Ранее мы исследовали зависимость оплаты труда от уровня образования и, следовательно, человеческого капитала, в США. Было установлено, что оплата труда зависит от уровня образования и от постоянного повышения квалификации, производимого в системе общего или специального (фирменного) образования. При этом как расходы, так и доходы от образования делятся между работником и предпринимателем, хотя и не всегда справедливо. Исследования в этой области с упором на рост производительности труда были проведены в 2000-х гг. европейскими специалистами на материале ЕС. Так, А.Кукуленц провела изучение влияния обучения как на производительность труда, так и рост заработной платы в Германии<sup>84</sup>.

Ею было показано, что на европейских фирмах обучение дает вклад не только в рост производительности труда, но и его оплаты в соотношении 3:1, не говоря о том, что обучение дает отсроченный эффект роста производительности труда. При этом в процессе оценки была проведена разница между высококвалифицированными и низко квалифицированными работниками. Эта оценка началась еще с работы А.Кукуленц и Т.Цвика<sup>85</sup>. Ими было отмечено, что высококвалифицированные работники получают прибавку к жалованью в результате обучения, а низко квалифицированные – нет, при этом производительность труда

---

<sup>83</sup> Employment, productivity and wage structures in Europe: Seminar EC, 7/8 april

<sup>84</sup> Kuckulenz A. The Impact of Training on Productivity & Earnings// Mannheim, ZEW discussions paper, 2006

<sup>85</sup> Kuckulenz A. & T.Zwick. The Impact of Training on //Mannheim, ZEW discussions paper, 2003

последних заметно повышается, а первых – нет. Они связали эти явления с теорией человеческого капитала, о котором мы говорили выше. Поэтому они посчитали, что во многом это было связано и с тем, что высоко квалифицированные работники, как правило, проходили общее обучение, которое могло бы быть им полезно и в других фирмах. Таким образом, высоко квалифицированные работники повышали свой общий человеческий капитал, в то время как низко квалифицированные – повышали свою внутрифирменную узкую квалификацию, за что не получали никакого вознаграждения, хотя и были удовлетворены вниманием к себе и появившимися перспективами. Хотя авторы об этом не говорят, но очевидно, что низко квалифицированными работниками были преимущественно иммигранты.

**Зависимость производительности труда от возраста и уровня заработной платы.** Одним из направлений последних исследований, характерных для стареющей Европы, было установление зависимости производительности труда от возраста и уровня заработной платы<sup>86</sup>. Исследователи отмечают, что практически во всех странах ОЭСР низок уровень использования работников в старшем возрасте, и соответственно низок уровень их занятости. Эти данные отражены в табл.2.

Таблица 2

**Уровень использования работников в старшем возрасте в странах ОЭСР на 2002 г.**

Возраст	30-39 лет	40-49 лет	50-54 лет	55-59 лет	60-64 лет
Уровень занятости для мужчин	89%	90%	86%	69%	19%
Уровень длительной безработицы для мужчин	33%	38%	53%	60%	62%

Источник: Age, Wage & productivity // <http://www.egss.ulg.ac.be/economie/dossiers/Crepon.pdf>

Обычно эти явления объясняют политикой раннего выхода на пенсию, наблюдавшейся в прошлом, несмотря на все предпринятые впоследствии попытки устранить их. Остроту эти явления приобрели на рубеже тысячелетий в связи с наблюдающейся общей тенденцией старения западноевропейского населения, когда встал вопрос о том, выдержит ли бюджет какого-либо западноевропейского государства растущую пенсионную нагрузку. Отсюда возникла идея повышения возрастной планки выхода на пенсию. Однако верна ли эта идея, если с возрастом работники резко снижают свою производительность труда?

Ведь согласно теории человеческого капитала вложения в работника уменьшаются по мере его приближения к пенсионному возрасту. Если это так, то увеличение вложений в такого работника послужит сохранению его профпригодности, несмотря на приближение к пенсионному возрасту.

Ряд исследователей, таких, как Абрахам и Медов (1981), Геллерштейн, Ноймарк и Троске (1999), Крепон, Дено, Перец-Дуарте (2003) предприняли попытки исследовать зависимость производительности труда от возраста. На протяжении последнего десятилетия ими было обследовано в различных европейских

<sup>86</sup> Aubert P. and Crepon B. Age, Wage & productivity // <http://www.egss.ulg.ac.be/economie/dossiers/Crepon.pdf>

странах около 70 тыс. фирм различных отраслей народного хозяйства (промышленности, торговли, услуг) и примерно 4 млн наемных работников в возрасте от 25 до 60 лет. Было установлено, что профили изменения производительности труда и роста заработной платы практически одинаковы для работников всех возрастов, что отвечает растущему накоплению человеческого капитала. Поэтому авторы, в частности, считают возможным поднять планку пенсионного возраста.

В то же время авторы отмечают, что работники в возрасте работают, как правило, в более отсталых фирмах с меньшей производительностью и худшими работами. Работники этой группы менее мобильны, чем более молодые работники. Однако проблема меньшего спроса на труд работников в возрасте скорее относится к проблеме их распределения, чем к самим работникам, т.к. они служат владельцами большого человеческого капитала. В то же время независимые исследования финна П.Илмаккунаса показали, что производительность труда работников с возрастом не меняется и тем не менее их заработная плата падает<sup>87</sup>.

### *4.3. Постиндустриальные методы оплаты труда в США*

Еще раньше, чем в Европе, поиск новых методов оплаты труда в постиндустриальной экономике шел в США. В них он применялся в массовом порядке. Поэтому представляет интерес их изложение для российского читателя, который не знаком с ними.

**Метод «растяжки».** Альтернативой традиционным системам оплаты в американских корпорациях стал так называемый «метод растяжки». Метод, хотя и с трудом, но пробил себе дорогу, особенно в оплате труда административного и технического персонала отраслей высоких технологий. Достаточно назвать компании, которые уже перешли полностью, или частично на данный метод: AT&T, Amoco, Boeing, DuPont, Eastman Kodak, Hewlett-Packard, Honeywell, Mobil, Motorola, Union Carbide.<sup>88</sup> Этот список можно продолжить.

Традиционная корпоративная стратегия по оплате труда в части окладов и часовых тарифных ставок базируется на идеях и концепциях периода после второй мировой войны. Цели подобных традиционных программ отражают философию централизованного контроля и управления (администрирования) «по книге», т.е. по нормативным документам, что является типичным для управленческих теорий того времени. Удивительно то, что впервые альтернатива данному подходу в форме метода растяжки, впервые был применен в Вооруженных Силах США, считающихся сердцем бюрократии. Дата внедрения метода относится к 1990 г., и в принципе эта дата не случайна. Этот метод отрицает жесткий бюрократический контроль за заработной платой, характерный для индустриальной экономики.

Критика традиционных систем окладов особенно стала нарастать в последнее десятилетие двадцатого столетия. Один из разработчиков идеи метода растяжки Эдвард Лоулер суммировал в одном из своих выступлений следующие недостатки традиционных систем ранжирования окладов и часовых тарифных ставок:

---

<sup>87</sup> Ilmakunnas P. Effects of Labour and Technology Characteristics on productivity and Wages in Manufacturing & Services//abstract (dileed-abs-Ilmakunnas.pdf)// <http://dol.govt.nz/PDFs/dileed-abs-Ilmakunnas.pdf>

<sup>88</sup> Новые тенденции в установлении окладов и часовых тарифных ставок: метод растяжек// «Стратегическое планирование, маркетинг, обслуживание клиентов, управление персоналом и оплата труда», N1, 2001 //http://www.rayter.com/ст.6.htm

- концентрация на приблизительно описанных и часто меняющихся должностных обязанностях, причем различия в этих должностных обязанностях не всегда видны для определения «ценности» должности;
- система подъема окладов и часовых тарифных ставок не всегда адекватно отражают различия в компетенции, профессиональном росте и вкладе работника;
- ограниченные полномочия для менеджеров среднего звена в управлении за работком подчиненных;
- трудности в вознаграждении исключительных работников;
- невозможность быстрой реакции на изменения на рынке труда;
- трудоемкость в поддержании и внедрении.

Следует сразу подчеркнуть, что новая концепция – «растяжки» окладов и часовых тарифных ставок - пока не является доминирующей в теории и практике систем оплаты труда. Наиболее широко этот подход применяется в компаниях, где введение новых продуктов, технологий и услуг является нормой корпоративной жизни. В организациях, где изменения в системе управления медленны и ступенчатые, пока доминируют старые системы окладов. Рассмотрим основные принципы нового подхода, которые заключаются в следующем:

- широкие вилки окладов и ставок, заменяющие традиционную структуру окладов;
- переключение доплат за компетенцию с работы на самого работника;
- большая увязка с ценой рынка, а не внутренним соответствием окладов в компании;
- возрастающая роль премирования, связанная с групповым вознаграждением,
- -повышенное внимание к признанию и вознаграждению индивидуальных заслуг.

Сам метод растяжки включает в себя следующие элементы.

1. Количество рангов (разрядов) должностных окладов и часовых тарифных ставок колеблется в компании среднего размера от 15 до 30. В условиях метода растяжек максимальное количество рангов – 10. Должности внутри ранга рассматриваются как примерно одинаковые в части важности и ценности для компании. Таким образом, один ранг может включать в себя все должности технических исполнителей и менеджеров нижнего звена (мастеров). В стоимостном выражении это может быть достаточно широкая вилка: по меркам Далласа на конец 2000 г. она составила от 36 до 72 тыс. долларов в год. Здесь важна не столько абсолютная величина, сколько сам размер вилки. Оклады внутри вилки устанавливаются в соответствии с ценами рынка и индивидуальными результатами. Таким образом, решения по окладам переносятся на уровень линейных руководителей, а служба управления персоналом играет консультативную функцию. Исходные оклады для новичков устанавливаются не по жестким политикам и процедурам (принцип минимума), а по уровню рынка труда и в зависимости от индивидуальных достоинств работника. Решение по этому поводу принимается линейным руководителем в соответствии с размерами выделенного бюджета. Со временем оклад двигается вверх внутри вилки в соответствии с профессиональным ростом и результатами труда работника, а также трендов рынка. В этом контексте преимущества метода растяжки следующие:

- большая гибкость и реакция на изменения рынка труда;
- стимулирование в условиях изменения содержания труда;
- смягчение влияния организационной структуры на размер оклада;
- стимулирование карьерного роста;
- смягчение дифференциации уровней окладов и часовых тарифных ставок внутри компании.

2. Оплата труда основана на компетенции работника при повышенном внимании к основным способностям работника, его постоянному развитию. Все это важно в условиях доминирования инновационной экономики, основанной на знаниях. Данная система оплаты ориентирована на стимулирование тех работников, которые заинтересованы в росте и развитии своих навыков. Концепция растяжки переключает внимание менеджмента с работы на работника. Решения по окладам не принимаются больше на основе описанных должностных обязанностей и ценности должности. Работникам как бы посылается сигнал: «Ваша ценность зависит от того, что Вы можете делать. Чем больше мы ожидаем от Вас, тем большую ценность Вы представляете для нас». В контексте метода растяжки работники привязываются к вилкам должностных окладов на основе этапов их карьеры. Так же рост окладов внутри вилки увязывается с оцениваемым уровнем компетентности, причем больший рост окладов оказывается у тех работников, которые демонстрируют приобретение новых навыков, или существенное развитие старых.

3. Повышенное внимание к рынку труда. При использовании метода растяжек производится перенос акцента от поддержания внутреннего баланса окладов внутри организации к поддержанию внешней конкуренции на рынке труда. Группировка должностей и уровней окладов производится только на основе данных рынка и ценности должности на этом рынке. В данном подходе есть определенная логика. Если платить ниже рыночной цены, отбор и найм, а также удержание персонала находится под угрозой. Когда Вы платите выше рыночной цены, затраты на трудовые ресурсы возрастают. Высокие ставки стимулируют найм работников высокого калибра, но это имеет смысл, когда профессионалы подобного уровня полностью используются.

4. Повышенное внимание к групповому премированию. В этом контексте в основу системы кладется принцип: оклады оценивают индивидуальные результаты, а премирование отражает групповые достижения. Именно поэтому метод растяжки часто идет рука об руку с системой участия в прибылях и акционированием. Часть премирования переходит в пенсионный фонд и откладывается, или платится по результатам годовой работы.

Таким образом, в основе новых подходов к установлению окладов и часовых тарифных ставок лежит не установление окладов по внутрифирменной системе ранжирования в соответствии с внутренней оценкой работ и их соотношением в компании, а гибкое сочетание цен рынка труда, индивидуальных и групповых результатов и уровня компетентности работника. Вообще, в этих новых методах стимулирования труда много общих черт с теми, что уже довольно давно процветают на японских предприятиях.

**Переменные части оплаты труда.** Второй частью пакета выплат являются дополнительные, или переменные выплаты.<sup>89</sup> Программа переменных выплат регулирует часть размера оплаты работника в соответствии с критериями, которые устанавливает работодатель. В противовес постоянной части выплат (оклады или часовые тарифные ставки), которая строится исходя из заслуг или стоимости жизни персонала, переменные выплаты являются одноразовыми с точки зрения причин их выплат и связаны с определенными критериями вознаграждения. Они целиком и полностью связаны с качеством трудовой деятельности, а не с автоматической выдачей положенного оклада.

Переменные системы выплат существуют довольно давно. Их новизна в последней четверти XX столетия связана с изменением их содержания и облас-

---

<sup>89</sup> Переменные системы оплаты труда // «Стратегическое планирование, маркетинг, обслуживание клиентов, управление персоналом и оплата труда», N1, 2001 // <http://www.rayter.com/ct.7.htm>

тей применения. Например, система разделения общей экономии (групповая система премирования) применяется сегодня не только в производственных, но и в сервисных отраслях. Системы участия в прибылях стали носить регулярный характер, а не связываться чисто с пенсионными сбережениями. Помимо указанных видов стимулирования, существующих десятилетия и изначально разработанных для рядовых сотрудников для их мотивации путем принесения дополнительных доходов, снижения себестоимости, обслуживания клиентов, ускорения оборота наличности, на сцене появились новые программы мотивации: банк идей, групповые планы предложений, за достигнутые результаты, и т.д.

Многие компании считают, что достаточно внедрить годовые или квартальные «чоховые премии» с небольшим процентом от основной заработной платы и можно сказать, что у них внедрена система переменных выплат. На самом деле это не так. В таких компаниях по-прежнему, продолжают существовать традиционные системы оплаты, основанные на базовых выплатах. Рассмотрим ограничения этих традиционных систем.

Во-первых, традиционные окладные системы напрямую связаны с иерархией компании. Здесь процветает регулярное повышение зарплаты в связи со стоимостью жизни. Такой подход, привлекает работников, предпочитающих минимум риска в оплате труда, а через это, выполнение своих должностных обязанностей в соответствии с указаниями руководителей. Все это тянет за собой рост инфляционных расходов со стороны компании работодателя.

Во-вторых, в традиционных окладных системах отсутствует *реальная* мотивация персонала. Устанавливается бюджет на оплату труда, который равномерно съедается в течение финансового года. Менеджеры, стремясь не обидеть и удержать работников, особенно в период инфляции, равномерно распределяют «куски пирога», тем самым стимулируя менталитет «гарантированной» заработной платы, а не оплаты по количеству и качеству труда.

В-третьих, традиционные системы оплаты стимулируют нездоровый климат в организации, направленный против построения команд и рабочих групп. Процветают корпоративные «игры» по принципу «ты потерял, я получу».

В-четвертых, традиционные системы направлены в прошлое, стимулируя оплату за производительность труда, достигнутую в прошлом. Фактически оплата идет за старшинство и стаж, а не за текущую производительность труда.

Компании осознают недостатки традиционных систем. Именно этим вызвано развитие систем тотальной компенсации, основанных на принципе пропорционального использования всех видов выплат по следующему правилу: базовая оплата подчеркивает рыночную ценность работника в части его навыков и компетенции и сфокусирована на индивидууме, а переменные выплаты направлены на команды и рабочие группы, а также вклад индивидуума в коллективное усилие по совершенствованию бизнеса.

При переходе от традиционных систем к программам тотальной компенсации компания в установлении целей перехода имеет два варианта: либо оставить базовые выплаты так как они есть, добавив переменные выплаты тем, чья производительность труда и качество работы исключительны; либо заменить часть базовых выплат переменными выплатами. Во втором случае возможны альтернативы:

а) уменьшение базовых окладов и разработка системы стимулирования, в конечном счете, превышающей замещенную часть при хорошей работе;

б) заморозить базовые выплаты, разработать план стимулирования для финансирования будущих подъемов оплаты, которые, по сути, должны зарабатывать в периоде стимулирования (т. е. перед подъемом оплаты);

в) сократить потенциал базовой оплаты, со временем разработать план стимулирования, как в варианте «б», но оставить ограниченное повышение базовых выплат, т.е. сделать плавный переход к тотальной системе компенсации.

Компаний, выбирающих вариант 1, довольно много. В стратегию организации вводится лозунг всеобщей мотивации персонала при одновременной постоянной поддержке всего того, что необходимо для реализации корпоративной стратегии. В части переменных выплат вводятся вознаграждения за хорошее обслуживание клиентов, единовременные выплаты за выполнение особо важных заданий. В части ежегодных выплат используется система распределения заработной прибыли. Данные выплаты не рассматриваются как рост затрат на оплату труда, скорее это сокращение затрат на оплату труда за счет повышения его эффективности. Ведь все выплаты тратятся из заработной прибыли.

Компании, использующие вариант 2, сценарий А, фактически посылают сообщение своему персоналу: производительность и качество труда учитывается! Компании, принимающие данный подход, фактически перекадывают часть бремени расходов по зарплате на своих сотрудников. Данная стратегия хорошо работает там, где принята политика платить меньше рыночных ставок, и менеджмент организации хочет закрыть эту брешь за счет переменных выплат, а не постоянных повышений основной зарплаты. Если бизнес-климат не постоянен или цикличен, компания возможно не захочет нести затраты по оплате труда, которые реальны сейчас, но могут быть неподъемными в будущем.

Сценарий А, также кладет бремя на работодателя в части работы по разъяснению новой системы оплаты своему коллективу и созданию точной системы оценки персонала. Только в этом случае можно добиться соответствующей мотивации при введении данной системы оплаты. Следует также учитывать, что сокращение базовой оплаты стимулирует уход хороших работников. Они могут приложить свои навыки в других компаниях, где принята другая политика в области оплаты труда. Поэтому данный сценарий рекомендуется применять при наличии серьезных финансовых трудностей как средство выживания, сопровождая данную акцию широким паблисити процентов срезания постоянной части основной заработной платы у верхнего и среднего звена управления.

Сценарий Б означает отказ от регулярных подъемов окладов на определенный промежуток времени - от года до нескольких лет. Данный сценарий хорошо работает, если требуется быстрое внедрение новой системы вознаграждений. Если в фирме плохие финансовые результаты и она платит ниже или на уровне рынка, данный сценарий может существенным образом изменить культуру компании в направлении стимулирования достижения установленных результатов. Еще лучше данная система работает, если компания платит выше рынка. Фактически происходит выравнивание с рыночными ставками, и создаются предпосылки для оплаты только тех работников, которые имеют уровень производительности и качество работы выше среднего.

Сценарий В, применяется тогда, когда компания хочет доминировать в пакете переменных выплат, но не в данный момент, а со временем. При этом ставится цель построения специального фонда переменных выплат в течение нескольких лет. Идет постепенное снижение бюджета окладов и замещение им данного фонда. Здесь также достигается положение «выплата по ставкам выше рыночных, но только при превосходных результатах». Данный сценарий наиболее гладок с позиций организационных изменений, но результаты видны в более длительном промежутке времени.

Системы переменных выплат могут быть условно сведены в три группы: программы бонусов, программы индивидуального стимулирования и программы

группового стимулирования. Цели каждой из программ переменных выплат различны, и они намеренно разработаны для различных целей. Приведенная ниже табл.3 иллюстрирует перечни этих программ в контексте тех целей, которые они преследуют.<sup>90</sup>

Таблица 3

**Характеристика трех видов программ материального стимулирования**

<b>Программы бонусов</b>	<b>Программы группового стимулирования</b>	<b>Программы индивидуального стимулирования</b>
Субъективны	Объективны	Основаны на формулах расчетов
Основаны на результатах, достигнутых в результате поставленных целей	Оговариваются заранее	Количественный характер
Ориентированы на группу или отдельных работников	Ориентированы на группу и коллективную работу	Ориентированы на индивидуума и его конкуренцию с другими работниками
<b>Примеры</b>	<b>Примеры</b>	<b>Примеры</b>
Программы бонусов для руководителей	Корпоративные системы распределения доходов	Комиссия
Программы специального премирования (спот – бонусы)	Премирование на основе управления по целям	Премирование от часовой тарифной ставки/оклада
Премирование основных (лучших работников)	Премирование по результатам полученной прибыли	Индивидуальное премирование руководителей
Премирование за предложения работников	Премирование по результатам работы подразделений	
	Премирование временных рабочих групп	

**Бонусы.** Рассмотрим программы бонусов, которые в литературе часто называют «усиливающими программами». Это системы премирования по усмотрению, по факту работы, которые основаны на субъективном мнении руководства о том, кого и в каком объеме премировать. Здесь работники в деталях не знают, что они должны делать для получения вознаграждения, и в каком объеме они будут премированы. Не существует объективной оценки основы вознаграждения, и она естественно не гарантирована. В некоторых программах, как например - «работник месяца», присутствует элемент сюрприза.

В самой идее программы бонусов лежит принцип создания (стимулирования) у работника требуемой модели поведения, которая отражает ценности компании и признается ею. В ней не выражена явно идея направления поведения

<sup>90</sup> Переменные системы оплаты труда: бонусы // «Стратегическое планирование, маркетинг, обслуживание клиентов, управление персоналом и оплата труда», N5, 2001  
[//http://www.rayter.com/ст.7.htm](http://www.rayter.com/ст.7.htm)

работника для выполнения конкретных целей компании, они вызывают чувство лояльности, принадлежности к компании. В этой части это хороший элемент для продвижения понимания идеи успеха в фирме, особенно когда компания находится на этапе перехода к системе оплаты по результатам трудовой деятельности. Достоинством данных программ является их гибкость, так как критерии, по которым присуждаются бонусы, можно легко менять, и минимум бюрократизации при внедрении.

Вместе с тем, системы бонусов имеют ряд слабых мест:

- связь между вознаграждением и работой может быть слаба, что снижает мотивацию персонала ;
- программы бонусов довольно дорогие, так как они бюджетированы заранее в начале финансового года и их финансирование фактически идет не из результатов той трудовой деятельности, за которую выплачиваются бонусы;
- руководители, которые держат фонды бонусов в руках, стремятся их использовать, независимо от фактических результатов;
- у работников может возникнуть чувство «обязательности» выплат бонусов, независимо от результатов;
- в условиях отсутствия четких критериев, чтобы избежать конфликтов, части работников платится бонус в первом полугодии, а части – во втором.

Системы премирования на основе бонусов имеют несколько разновидностей: премирование руководителей по усмотрению, программы признания или специального премирования (спот- бонусы), премирование основных (лучших) работников, премирование за предложения работников, премирование за коллективные предложения работников.

При премировании по усмотрению, первый руководитель, или совет директоров, назначает нижестоящим руководителям премии, как правило, в конце года исходя из оценки результатов работы компании. В то время, как общие результаты оцениваются на субъективной основе, объективные, заранее установленные стандарты производительности труда и качества работы, не применяются при определении размера выплат. Очень часто размер выплаты идет исходя из уровней предыдущего года. Фактически, это гарантированные «дары», в случае, если компания работает хорошо. В последнее время размеры подобных выплат в американских корпорациях снизились, уступив место другим видам стимулирования. Причина - в желании перейти на системы оплаты по результатам и увязать их со стратегическими целями компании. Фактически наметилась тенденция перехода к мотивационным бонусам, а не гарантированным выплатам за принадлежность к управленческой элите компании.

Специальные виды премирования (спот - бонусы) применяются в виде премирования за выполнение особо важных заданий. Слово «спот» в английском языке означает «немедленно», отсюда и название вознаграждения. Исходя из названия, при применении премии минимизируются административные барьеры, следовательно, здесь не может идти речь о стандартах производительности труда и качества работы. Подобные системы премирования применяются чаще всего на средних уровнях управления для вознаграждения работников, сделавших на шаг больше, для выполнения своих обязанностей. Размер подобных вознаграждений не превышает в американских компаниях 100 долларов. Возможны также безличные варианты вознаграждений – подарочные сертификаты, оплаты обедов в дорогих ресторанах, сувениры с логотипом компании и т.д. Критерии выплат направлены в основном на стимулирование ценностей компании, повышение качества обслуживания клиентов, командной работы, внедрение новых методов управления и гордости за фирму.

Премирование основных (лучших) работников направлено на вознаграждение исключительных результатов трудовой деятельности членов команд и рабочих групп, выполняющих определенный проект, или исключительных результатов труда конкретных индивидуумов, в контексте бизнес целей подразделения. Эти системы направлены на вознаграждение сверх типовых окладов, т.е. тогда, когда вознаграждение по заслугам или продвижение исчерпало себя. Они представляют собой чисто субъективные планы премирования по усмотрению непосредственного руководителя по окончании работы.

Как правило, данные системы вознаграждения хорошо работают там, где руководство четко информирует подчиненных о бизнес целях. Они составляют примерно 0,5% до 2% от оклада и распространяются на специалистов и технических исполнителей. В последнее время в США размеры подобных премий увеличились до 5% от оклада с тенденцией выплаты их в полугодичном или годовом цикле.

Премирование за предложения работников изначально интенсивно применялись в производстве. Идея данного вознаграждения вытекает из того, что работники хотят делать предложения не только ради самого вознаграждения, но и ради вклада в рабочий процесс. Здесь очень важна популяризация данных вознаграждений при максимальном снятии административных барьеров. Вознаграждения направляются на оплату предложений по снижению себестоимости, достижения конкурентного преимущества на рынке, улучшения качества продуктов и услуг, обслуживания клиентов. В условиях административной работы, предложения могут быть направлены на снижение оборота бумаг, улучшение процедур учета, движения наличности и т.д.

**Участие работников в акционерном капитале компаний.** Наиболее рельефно инновации в области материального стимулирования отразились в разработке систем участия трудящихся в акционерном капитале компаний. Их целью является усиление мотивации работников. Опыт свидетельствует, что в течение двух лет внедрение такой системы приводит к росту производительности труда в среднем на 10—15%. Это достигается за счет более тесной «привязки» работников к результатам работы фирмы, формирования чувства причастности и вовлеченности, включения резервов мотивации собственника, способствует накоплению финансовых резервов фирмы.

Участие работников в прибылях происходит в форме отчислений в «фонды рабочих» доли прибыли текущего года с использованием льготного налогового режима. Создание рабочей собственности осуществляется посредством вложения в производство на льготных условиях накоплений от отчислений заработной платы.

Особенностью этой системы оплаты труда в США является множественность планов участия, в стране действует несколько тысяч планов. Уже в начале 90-х гг. на предприятиях с качественно новыми формами собственности были заняты (и являлись держателями акций) около 10 млн. человек; ожидалось, что к 2000 г. их будет около 30 млн. человек.<sup>91</sup>

В целях стимулирования системы участия и упорядочения ее видов еще в 70-х годах были приняты регламентации ERISA, которые рекомендовали некоторые формы планов, ввели налоговые льготы, установили нормы деблокирования рабочих фондов и регулирования обращения активов трастов. Несмотря на эти регламентирующие рамки, предприятия сохранили свободу проведения своих планов.

---

<sup>91</sup> Никольская Г.К., Соболевская А.А. Формы участия в собственности в корпорациях США//Производственная демократия: теория, практика и проблемы внедрения. М, 1992

Управление рабочими фондами мелких и средних предприятий берут на себя банки и страховые компании, крупные же предприятия управляют ими сами. Активы рабочих трестов включают годовые отчисления с прибыли и заработной платы (2 - 10%). Они могут также пополняться вкладами предпринимателя (в размере 25 - 100 % рабочих взносов). Иногда предприниматели создают специальные фонды акций из прибыли, выделенной на участие, которые составляют до 15 % годовой заработной платы участников.

Необходимый для участия стаж определен в 1 год. Участие в прибылях имеет срочный и отсроченные планы. По первым платежи производятся в срочном порядке с прибыли текущего года и выплачиваются сразу же по подсчету результатов, по вторым работники получают соответствующее вознаграждение с ростом процентов главным образом перед уходом на пенсию. Отсроченное участие формируют рабочие фонды.

Рабочие фонды американских предприятий пользуются налоговыми льготами, к тому же существуют льготные условия предоставления акций. Вклады рабочих в трастах на весь период блокирования освобождаются от налогов. Продажа акций происходит с 10% скидкой с биржевого курса.

Доли финансового участия трудящихся очень различны по предприятиям и отраслям. Крупные корпорации, внедряющие планы участия, имеют незначительный процент акционерной собственности рабочих (от 2 до 10 %), а средние и мелкие - от 20 до 35 %. Вероятно, небольшие размеры фирмы более подходят для внедрения планов участия, чем крупные: легче устанавливаются неформальные отношения между персоналом и дирекцией, лучше видны результаты деятельности предприятия и т. д.

**Системы индивидуального стимулирования.**<sup>92</sup> Системы индивидуального стимулирования в отличие от системы бонусов – более ориентированы на расчетные формулы. Определяются критерии вознаграждения, и если установленные уровни достигнуты, они сами генерируют денежный фонд. Системы стимулирования носят мотивационный характер, т.к. связь «результаты труда – оплата» выражены здесь яснее, чем в системе бонусов. Если требуемые результаты труда имеют место, то имеет место и вознаграждение. Системы индивидуального стимулирования более сильно влияют на поведение работника в части достижения тех целей, которые были перед ним установлены. Эффективность той или иной системы индивидуального стимулирования в прямую связана с тем, насколько сильна связь «результаты труда – оплата труда».

Системы индивидуального стимулирования чаще всего используются в тех организациях, где поставлена задача концентрации на краткосрочных организационных целях. К этим системам относятся системы стимулирования продаж, оплата от выполненного объема (в русском варианте сдельщина) для рабочих, оплата от поставленных целей руководителям.

Системы стимулирования продаж, часто трактуемые как комиссионные выплаты, представляют собой формализованные программы, где размер вознаграждения основан полностью на количественных параметрах и имеют своей целью достижение определенного уровня продаж. В противовес бонусам, которые в прямую не связаны с определенной производительностью труда и качеством работы, комиссионные выплаты имеют место, если они подтверждены продажами. Здесь индивидуум контролирует результаты и эти результаты можно количественно оценить в краткосрочном интервале. Следует отметить, что многие систе-

---

<sup>92</sup> Системы индивидуального стимулирования// «Стратегическое планирование, маркетинг, обслуживание клиентов, управление персоналом и оплата труда», N5, 2001  
<http://www.rayter.com/ст.8.htm>

мы подобного рода стали неэффективными, т.к. они слишком нацелены на продажи, особенно на новые продажи, т.е. новым клиентам. Тем самым размывается связь между оплатой и прибылью, т.е. конечным итогом любого бизнеса. Для локализации данного недостатка, в некоторых программах комиссий применяются формулы, учитывающие удержание старых клиентов, количества продуктов на одного клиента и т.д. Другим путем является увязка в формулах комиссионных выплат фактора опыта продавца.

Комиссионные планы требуют частых корректировок, чтобы быть уверенным, что эти планы соответствуют условиям на данной территории, данной группе клиентов, уровню прибыли. Поэтому при их разработке следует задавать себе следующие вопросы:

- стимулируют ли данные программы чрезмерное внимание новым клиентам в ущерб старым клиентам, или продажам в ущерб обучению продавцов?
- увязан ли потенциал обслуживаемой территории с размером вознаграждения?
- учитывается в программе групповое вознаграждение, ибо любая продажа часто связана с усилиями группы?
- насколько сбалансирована базовая выплата и комиссия в части удержания имеющихся клиентов?
- нужно ли увязывать размер комиссии с системой стимулирования вышестоящего руководителя с целью отражения в программе не только индивидуальных целей работника, но и общих целей организации?

Оплата от выполненного объема говорит в своем названии сама за себя. Данная схема оплаты не несет в себе никакого риска для работодателя, т.к. непроизводительный труд не оплачивается. С другой стороны, подобные системы стимулирования мало влияют на пропаганду лояльности, ибо в данном случае работник имеет больше интереса работать там, где в данном случае больше платят. В подобных условиях трудно планировать цикличность производства при столь нестабильной рабочей силе. Поэтому многие работодатели предпочитают в данных ситуациях платить минимум часовых тарифных ставок, гарантий и компенсаций и предоставлять дополнительные выплаты за исключительное качество и объем труда.

Применительно к рабочим основная ставка устанавливается несколько ниже рыночного уровня. Затем устанавливается некий стандарт (временной, или объем в натуральных единицах). Фактическое время работы работника для выполнения конкретного задания сравнивается с этим стандартом. В приведенной ниже табл.4 показана схема расчета индивидуальной системы стимулирования. В ней фактическая повышенная ставка выплачивается по достижении 70 процентов от установленной производительности. Здесь 70 процентов установлены компанией потому, что фирма в действительности не ожидает от работника 100%-ной производительности в течение всего рабочего времени.

Подобные системы расчетов используются в основном в производственных подразделениях, с постоянным приходом работы и четкими стандартами производительности труда. Однако они не учитывают стимулирование работников, если они не занимаются непосредственным производительным трудом (обучение других членов бригады). Поэтому многие американские компании предпочитают в настоящее время отказаться от сдельщины и переводить рабочих на прямые почасовые ставки ниже или выше рыночных в зависимости от корпоративной политики. Указанные индивидуальные системы стимулирования на основе часовых выплат преобразуются в групповые системы стимулирования.

Таблица 4

**Схема расчета индивидуальной системы стимулирования**

1. Фактическое время на задание	8 мин.	= 80 %
Стандартное время	10 мин.	Уровень эффективности
2. 80 % - 70 % (порог стимулирования)		= 10 % превышения
3. 10 % / 2 (распределение компания/ работник)		= 5 % надбавки
4. \$ 350 (стандартная оплата в неделю исходя из стандартной часовой тарифной ставки X 5 %	= \$17.50	

Индивидуальное стимулирование руководителей от поставленных целей имеет довольно длинную историю. Рассмотрим пример в нижеприведенной табл.5, в которой приводятся цели, которые необходимо достичь, чтобы получить годовую премию, которая может составить 30% от базового оклада.

Таблица 5

**Программа стимулирования руководителей**

Критерии	Вес	Порог	Цель	Максимум
Прибыльность	35 %			
Прямые доходы		\$ 59 млн.	\$ 66 млн.	\$ 70 млн.
Возврат на инвестиции		11.2%	11.7%	11.9%
Рост	25 %			
Активы		\$ 39.5 млн.	\$ 42.6 млн.	\$ 46.2 млн.
Новые клиенты		90	120	150
Удержание		92 %	95 %	98 %
Затраты	20 %			
Прямые затраты		\$ 89.5 млн.	\$ 85 млн.	\$ 81 млн.
Внешние затраты		78 млн.	71 млн.	68 млн.
Качественные показатели	20%	Субъективная оценка		
Общий вес	100%			

Данная табл.5 показывает, что менеджер центра прибыли может рассчитывать на годовую премию в 30% при достижении поставленных целей, 45% при их фиксированном превышении и 15% при достижении минимального порога. При недостижении хотя бы одного из показателей в пороге, менеджер не получает премию вообще. Следует отметить, что хотя данные системы стимулирования носят мотивационный характер, разработчики должны очень внимательно определять уровни достижения показателей. Речь идет о том, что во главу угла должна ставиться взаимоувязанная коллективная производительность и финансовые результаты, а не принцип «чем больше, тем лучше».

#### **4.4. Роль заработной платы в росте производительности общественного труда в условиях глобализации**

Связь производительности труда с заработной платой существует на различных уровнях: от уровня отдельного предприятия, региона, страны до мировой экономики в целом. При этом оказывается, что она зависит от политического устройства и проводимой государством политики. И в ряде случаев она может отсутствовать и быть связана не с экономическими, а политическими циклами, например, выборами, когда происходит объявленный в СМИ рост заработной платы и пенсий для покорения избирателей. Считается, что отсутствие связи между ростом зарплаты и производительностью труда подрывает стимулы работников, искажает структуру предложения труда, а повышение зарплаты сверх роста производительности приводит к ухудшению финансового положения предприятий и сокращению доли инвестиций в ВВП. Точно так же дестимулирует работников прямое государственное регулирование заработной платы, направленное на сокращение дифференциации в оплате труда.

Такова была практика советского времени. Однако, как показал постсоветский российский опыт, отказ от государственного регулирования заработной платы не приводит к установлению искомой стимулирующей связи между производительностью труда и заработной платой. В то же время появляются колоссальные разрывы в уровнях заработной платы между отдельными категориями работников, прежде всего, руководителями и рабочими, не говоря уже о многомесячной невыплате заработной платы, что стало открытием постсоветской либеральной экономики Черномырдина и С<sup>о</sup>. Она свидетельствовала о том, что в российской модели постиндустриальной экономики в сфере труда успешно использовался принудительный труд (см. ниже глава о принудительном труде).

Как видно из вышеприведенной простой формулы выпуска продукции, эффективность производства зависит, в том числе, от затрат живого труда, а стоимость продукции и услуг от его оплаты. Имеют значение также темпы роста производительности труда и заработной платы и их соотношение. Некоторыми считается, что темпы оплаты труда должны отставать от темпов роста производительности труда. Однако на деле оказывается, что бывает и так, и не так.

По данным независимого агентства Washprofile<sup>93</sup> имеются следующие данные относительно производительности и оплаты труда в экономике США. Так, во II квартале 2006 г. производительность труда в американской экономике, не включая сельскохозяйственный сектор, повысилась на 1,6% в годовом исчислении. В то же время стоимость рабочей силы на единицу продукции выросла во II квартале на 4,9% в годовом исчислении. Еще более впечатляющий пересмотр претерпели данные за I квартал. Согласно уточненным данным министерства труда, почасовая оплата труда выросла в I квартале на 13,7% в годовом исчислении. В результате оказалось, что стоимость рабочей силы на единицу продукции выросла в I квартале на 9,0% в годовом исчислении.

За последние 12 месяцев, закончившиеся во II квартале, стоимость рабочей силы на единицу продукции выросла на 5,0%, что стало самым высоким показателем после III квартала 2000 г., когда прирост был таким же значительным. Стоимость рабочей силы на единицу продукции, зависящая от производительности и оплаты труда, некоторыми считается индикатором инфляционного влияния и давления на корпоративную прибыль. Таким образом, в США за последние го-

<sup>93</sup> <http://www.washprofile.org/ru/node/5384>

ды наблюдался опережающий рост заработной платы по отношению к росту производительности труда, хотя было трудно установить между ними какую-либо разумную корреляцию.

Точно так же в Японии в 2000- 2005 гг. рост производительности труда не коррелировал с ростом заработной платы (см. табл.6)

Таблица 6

**Сопоставление производительности труда и его оплаты в Японии (%)**

Календарный год	Производительность труда (Производство)		Заработная плата (Производство)
	Индекс	Годовое изменение	Годовое изменение
2000	100.0	6.9	-6.4
01	97.0	-3.0	3.9
02	100.3	3.4	-4.7
03	104.6	4.4	-3.5
04	109.9	5.0	-4.3
05	111.3	1.3	0.3

Источник: "Monthly Labour Survey", 2005

Из этой таблицы следует, что когда заработная плата в Японии росла, то производительность труда падала, и наоборот, т.е. между ними не было обычной индустриальной связи, завязанной на производительность труда и его оплату, хотя и не всегда.

Эти несоответствия можно трактовать по-разному, в том числе в свете особенностей постиндустриальной экономики и роли в ней производительности труда и его оплаты. Так, например, независимыми аналитиками США отмечается, что по данным Международного информационно-аналитического агентства Washington ProFile<sup>94</sup> с 1995 г. производительность труда (то есть, количество услуг и товаров, произведенных за рабочий час) в США начала расти более быстрыми темпами, чем когда-либо в XX веке [8]. В 1970-е годы этот показатель держался на уровне примерно 1.4% в год. В 1995-2000-е годы он вырос до 2.5% в год, а после 2000 г. - до 3.1%.

Этот процесс часто объясняют появлением, так называемой, "новой экономики", которая основана на информационных технологиях. Традиционно считается, что увеличение производительности труда автоматически приводит к оживлению экономики, которое, в свою очередь, приводит к росту национального богатства и всеобщему повышению уровня жизни. Однако в США подобного не произошло. Это и было явление феномена новой экономики.

В период с 1995 по 2005 г. производительность труда в США выросла на 33.4%, однако зарплаты среднестатистических американцев за этот период времени выросли не более, чем на 10%, а их социальные пакеты (различные страховки, пенсии и льготы, оплачиваемые работодателями) - менее, чем на 5%. Однако, как мы видели, по данным за 2006 г. здесь наметился перелом.

Уровень дохода - одна из главных определяющих "экономического оптимизма" человека. Здесь в США проявились малоприятные тенденции. Начиная с 2000 г. (когда началась рецессия в экономике страны), многие зарплаты были заморожены или даже уменьшены - особенно это ударило по семьям с низким и

<sup>94</sup> <http://www.washprofile.org/ru/node/5384>

средним уровнем дохода. После того, как рецессия закончилась (в конце 2001 г.), зарплаты, тем не менее, значительно не выросли.

**Рост производительности труда, который ранее практически гарантированно приводил и к росту зарплат, по каким-то причинам в последние годы перестал оказывать подобный эффект.** К примеру, по данным Бюро Переписи Населения США (US Census Bureau), во второй половине 1990-х годов, когда производительность труда ежегодно росла на 2.5%, доходы американских семей росли, в среднем, на 2.2% в год. Это и говорило о наступлении постиндустриальной экономики, в которой не существует прямой связи между производительностью труда и его оплатой.

При этом выигрывали и традиционно ущемленные социальные группы: к примеру, доходы матерей одиночек выросли на 3.1%, доходы молодых семей (где оба супруга не старше 30-ти лет) - на 2.3%. Иной процесс начался после 2000 г. За период с 2000 по 2004 г. (последние доступные данные) реальные доходы американской семьи уменьшились на 3%.

**Дифференциация заработной платы и ролевое присвоение доходов.** Для характеристики новой особенности американской экономики часто используется термин "экономическое восстановление, не сопровождающееся созданием новых рабочих мест" (jobless recovery): размеры валового внутреннего продукта США все эти годы с 2000 г. стабильно росли, но уровень безработицы, хотя и снижался, тем не менее, оставался непропорционально высоким. Обычно в США после экономического кризиса или рецессии "докризисное" количество рабочих мест создается за 21 месяц - ныне для этого потребовалось 46 месяцев (данные Гарвардского Университета). В среднем, за пять лет экономического роста (так было в США в 1980-е и 1990-е годы), экономика страны создает дополнительно на 7.1% рабочих мест больше, чем в предыдущую "пятилетку" - но в 2000-2005-е годы в США было создано лишь на 1.9% больше рабочих мест, чем в 1995-2000-е годы. По оценкам исследовательского Brookings Institution, если в 1960-е годы среднестатистический американец пребывал без работы 12 недель, то в 2004 г. - 16. Ситуация осложняется тем, что безработные ныне получают значительно меньшие пособия, чем сорок лет назад, а срок предоставления подобных пособий сократился на 20%.

Одновременно в США наблюдается процесс экономического расслоения общества, причем он идет весьма высокими темпами. За период с 1979 по 2000 г. доходы всех американцев росли, но росли весьма неравномерно. По подсчетам Бюро Экономического Анализа, реальные доходы семей, относящихся к наиболее малообеспеченным слоям населения США, за этот период выросли на 6.1%; семей, относящихся к "среднему классу" - на 12.4%, "богатых" семей - на 70%, а "супербогатых" (1% населения США) на 184%. В 1979 г. 1% супербогатых американцев получили 37.8% от общего дохода населения США, в 2000 г. этот показатель вырос до 49.1%, а в 2003 г. (последние доступные данные) - до 57.5%. Во многом "супербогачи" выиграли за счет того, что они владели значительными пакетами акций коммерческих структур - прибыли корпораций все эти годы стабильно увеличивались<sup>95</sup>.

В 2005 г. произошло знаковое событие: впервые американец, работающий полный рабочий день и получающий минимальную зарплату, оказался не в состоянии позволить себе снять самое дешевое жилье - впервые за всю историю США размеры его заработка оказались ниже минимальной стоимости аренды.

---

<sup>95</sup> <http://www.washprofile.org/ru/node/5384>

Таким образом, **неустойчивость положения стала характерна для большего числа американцев.**

Однако эта ситуация «экономического пессимизма» была облегчена за счет доходов от **новой экономики** и игры практически всего трудящегося населения США на фондовой бирже. Так, более 100 млн. жителей США в 2000 г. принимали участие в той или иной степени в онлайн-торговле биржевыми акциями. Правда, подавляющая часть из них оперировала относительно небольшими суммами — порядка 1—5 тыс. долларов США. И только 15% оперировали суммами свыше 5 тыс. долларов. В целом домохозяйства держат в акциях 48% и в инвестиционных фондах 23% финансовых активов<sup>96</sup>. За счет этой игры на бирже население получало, как правило, дополнительный доход, которым их снабжала новая экономика. В 2008 г. в США разразился ипотечный кризис, который затронул большинство американских домохозяйств.

Важным для постиндустриальной экономики стало ролевое присвоение доходов и значительная дифференциация заработной платы. Структура заработной платы менялась со временем и по должностям. Существенным стало ролевое присвоение заработной платы топ-менеджерами, которое противоречит, по американскому исследователю Л.Туроу, их производительности. Так, в 2005 г. среднестатистический директор американской корпорации заработал в 262 раза больше, чем среднестатистический работающий американец. Таким образом, один топ-менеджер за один рабочий день зарабатывал столько же, сколько его подчиненный за 52 недели. Среднестатистический заработок топ-менеджера составил 10 млн. 982 тыс. долл (в эту сумму входят не только зарплата, но и различные бонусы, доходы по акциям и пр.), средняя зарплата наемного работника - 41 861 долл. Эти выводы опубликовал исследовательский центр Институт Экономической Политики. Они говорят ни о чем другом, как о ролевом присвоении доходов — своя рука владыка, которые им теперь позволено иметь.

Анализ ситуации рынка труда в США, который Институт проводит на протяжении последних сорока лет, показывает, что подобный разрыв в зарплатах 2005 г. не является рекордным. В 2000 г. директора зарабатывали в 300 раз больше, чем их подчиненные. Эта тенденция впервые проявилась в 1990-е годы. К примеру, в 1965 г. топ-менеджеры получали в 24 раза больше, чем их сотрудники, в 1978 г. - в 35 раз больше, в 1989 г. - в 71 раз больше. Еще более заметен рост благосостояния первых лиц компаний при сравнении с минимальными заработками американцев. В 1965 г. топ-менеджеры зарабатывали в 51 раз больше, чем рабочий, получающий минимальную зарплату. В 1978 г. разрыв увеличился в 78 раз. После этого на топ-менеджеров начал проливаться "золотой дождь". В 1992 г. топ-менеджеры получили уже в 319 раз больше, в 1999 г. - в 649, в 2000 г. - в 815. После этого в США разразился экономический кризис, жертвами которого стали и топ-менеджеры. Разрыв в зарплатах к 2002 г. уменьшился до 416 раз. Однако уже в 2003 г. топ-менеджеры наверстали упущенное, и ныне они получают в 821 раз больше, чем человек, получающий минимальный оклад<sup>97</sup>. Все это говорит о справедливости тезиса о ролевом присвоении, которое сейчас широко используется не только в США, но и в других странах мира, в том числе в России.

Однако наряду с этим имеется явление все большей дифференциации, разрыва в заработной плате работников в зависимости от фирмы. Отчасти это объясняют различиями в образовании, квалификации, профессии или отрасли. Эти различия порождают различия в производительности труда, что и приводит к разнице в заработной плате. В процессе постиндустриальной революции различ-

<sup>96</sup> Резник С. Царство онлайн-брокеров // *Эксперт*, 25 сентября 2000 г.

<sup>97</sup> <http://www.washprofile.org/ru/node/5384>

ные группы работников по-разному освоили новую технику и технологию за счет именно различий в образовании и квалификации. Но свою роль сыграли институциональные изменения, такие, как упадок профсоюзного движения<sup>98</sup>.

Аналогичные процессы наблюдаются в России. Разрыв в величине зарплаты между 10% наиболее хорошо оплачиваемых работников и 10% наименее хорошо оплачиваемых увеличился до 25,3 раза. Для сравнения, в 2004 г. самые высокие российские зарплаты были в 24,9 раза больше самых низких.

Наибольший разрыв в зарплатах имеет место в торговле. Там самые высокооплачиваемые работники получают в 32,7 раза больше денег, чем самые низкооплачиваемые. Следом идут финансовая деятельность (31,4 раза) и предоставление услуг (28,2 раза). Наименьший разрыв (11,5 раза) наблюдается в электроэнергетике, газо- и водоснабжении<sup>99</sup>.

**Страновые различия в производительности труда и его оплате.** Выше мы рассмотрели различия в заработной плате в национальных экономиках. Однако имеются не менее значительные различия в производительности труда и его оплате в межстрановом разрезе, исследования которых проводили такие специалисты, как Дж.Конинг<sup>100</sup>. Он отмечает, что существует значительная разница в уровне заработной платы для таких стран Европейского союза, как Бельгия и Португалия (4:1) и Бельгия – Центральная Европа (Польша, Венгрия, Чехия) (7:1).

При этом, по его расчетам, так же соотносится средняя производительность труда для этих стран. Так что работники, по его мнению, заслуживают своей заработной платы. Для сравнения автор ввел понятие **трудоу конкурентоспособности**, измеряемой отношением заработной платы к производительности труда. И обнаружил, что бельгийская рабочая сила согласно этому критерию вполне конкурентоспособна по сравнению с рабочей силой других стран. Отсюда Конинг делает вывод, что предложение рабочей силы этих стран с низкой заработной платой в Бельгии не имеет перспектив в связи с высокой производительностью труда бельгийцев, хотя вступление этих постсоциалистических стран с большими резервами низкооплачиваемых трудовых ресурсов в Европейский союз бросило вызов не только предпринимателям, но работникам.

Многими ожидалось, и это прокламировалось в СМИ, что транснациональные предприниматели перебросят свои производства в страны Центральной и Восточной Европы с низкой заработной платой, чтобы уменьшить свои издержки. Однако по свидетельствам шведских и иных специалистов этого не произошло, хотя ряд капиталистов сделал инвестиции в эти страны, но скорее в расчете на доходы первопроходцев и емкость местного рынка<sup>101</sup>. Оказалось, что низкая производительность труда в этих новых странах ЕС соответствует в среднем низкой заработной плате трудовых ресурсов.

Однако академик Д.Львов опровергает это мнение относительно русской рабочей силы. Он считает, что при низкой производительности труда российской рабочей силы в пять раз по сравнению с США ее заработная плата ниже в 12 раз<sup>102</sup>. Таким образом, согласно критерию трудовой конкурентоспособности, российская рабочая сила опережает американскую, и нет никаких оснований удер-

<sup>98</sup> Faggio J & other. Understanding Wage and productivity Dispersion in UK// [http://cep.lse.ac.uk/stokerochford/papers/new/faggio\\_slides.ppt](http://cep.lse.ac.uk/stokerochford/papers/new/faggio_slides.ppt)

<sup>99</sup> Ефременко Т. Разрыв в заработной плате//Российская газета, 12.09.2006

<sup>100</sup> Konings J. Are Wage Costs Differentials Driving Delocalisation? // LICOS Centre, 2003

<sup>101</sup> Braconier H., Echolm M. L'impact en Europe des delocalisations vers les pays mediterrians // <http://www.animaweb.org/pdf/impact.pdf> (jan. 2005)

<sup>102</sup> Львов Д. Россия: границы реального и контуры будущего// Из доклада на секции экономики РАН 14/11/06

живать оплату труда российских работников на столь низком уровне. Ее значительное увеличение подтолкнет к росту производительности труда в России, и дурная бесконечность взаимосвязи «низкая оплата – низкая производительность труда» будет разорвана.

#### **4.5. Новые функции производительности и оплаты труда в постиндустриальной экономике**

Роль заработной платы в новой экономике нельзя оценить однозначно. Мы считаем, что для новой экономики меняется сам характер производственной функции, и производительность измеряется исключительно **производством добавочной стоимости**, или **добавочного** продукта, а не всего продукта или услуг в целом, как раньше. Теперь предприниматели по-новому считают свою прибыль, пользуясь **новой производственной функцией капитала**:

$$AV = K^a + L + P,$$

где

**AV** – добавочная стоимость (added value),

**K<sup>a</sup>** – затраты основного капитала, или амортизация оборудования,

**L** – затраты труда в денежном измерении заработной платы,

**P** – прибыль.

Отсюда непосредственно следует возвышение роли инновативных решений, порождающих все новые продукты и услуги с повышенной добавочной стоимостью особенно в сфере дематериализованной новой экономики с такими ее отмеченными в первой главе направлениями.

Одновременно с этим усиливается экономия на всех основных факторах производства, особенно – на заработной плате. Как видно из вышеприведенной формулы, заработная плата может быть искусственно занижена при росте прибыли. Именно такой пониженной заработной платой объясняется все растущий спрос на труд иммигрантов, принудительный труд, труд заключенных, детский труд, нелегальную занятость (это будет рассмотрено ниже в соответствующих главах) при росте, конечно, прибыли, что, собственно, и стимулирует иммиграцию и создает спрос на дешевый труд иммигрантов. В результате в постиндустриальной экономике относительная свобода миграционных потоков привела к вовлечению огромных массивов новой рабочей силы из Азии, Ближнего Востока, Центральной и Восточной Европы, которые согласны работать за **меньшую плату с обещаемой большей производительностью**. Однако откуда ей взяться у малообразованных, неквалифицированных или низкоквалифицированных иммигрантов преимущественно молодого или среднего возраста?

В условиях либерализации экономической деятельности и ухода государства от регулирования экономики происходит также и падение заработной платы основной массы работников страны-импортера рабочей силы, что отрицательно сказывается на их трудовой мотивации и ведет к понижению производительности труда.

Изменения в **росте производства добавочной стоимости** и производительности труда были связаны с существенной перестройкой всей **инфраструктуры постиндустриального общества**: транспортом, коммуникациями, образованием, правилами экономического поведения и ценностями, о которых говорилось в первой главе.

Все эти изменения привели к тому, что **высокая добавочная стоимость** и, соответственно, ее производство достигается и удерживается **исключительно**

в т.н. **межсетевых узлах глобальной экономики**. Обычно среди таких «узлов» называют такие сферы, как дизайнерские и дистрибьютерские услуги, связанные с генерированием нового полезного знания, технологическими инновациями и наукоемким производством. В подобных сферах ранее уже были произведены капиталоемкие инфраструктурные изменения, накоплены соответствующие креативные кадры, проведена новая культурная революция, которая приобщила эти кадры к новым ценностям. В США как наиболее глобализованной стране насчитывается около десяти таких новых межсетевых узлов: это Сан-Хосе, Даллас, Лос-Анжелес, Бостон, Сиэттл, Вашингтон, Альбакерк, Чикаго, Нью-Йорк, Атланта. В Западной Европе их три: Лондон, Амстердам, Франкфурт. В Японии один - Токио.

Особенность этой новейшей глобальной — и инновационной по своей природе — сети, прежде всего в том, что производство высокой добавочной стоимости оказывается тесно связанным и основанным на небольшом количестве ведущих мировых центров, узлов, с крайне значительными объемами мобильных финансовых ресурсов при наличии соответствующих наиболее развитых в профессиональном отношении креативных кадров. Эти кадры получают высокую заработную плату, приносят своим хозяевам еще более высокую прибыль. Но не меньшую прибыль приносят кадры, занятые в таких отраслях как строительство, добыча полезных ископаемых, услуги. Здесь происходит перераспределение добавочной стоимости — от зарплаты к прибыли.

Как мы видели, в состав производственной функции добавочной стоимости входит оплата труда. И как заметит любой сетевой работник, есть существенная разница между ним и другим работником того же в сущности уровня, между, скажем, индийским программистом и дизайнером Майкрософта, который прямо относится к креативным специалистам и получает соответственно заработную плату в 100 и более раз большую, чем индус. И оба довольны. В определенной степени это относится, как говорят, к «ролевому присвоению» или к «позиционной ренте». Так устанавливается **иерархия и трудовая дифференциация сетевых трудовых ресурсов**. При этом надо заметить, что разница в заработных платах между различными группами сетевых работников в основном связана с концентрацией финансовых ресурсов в соответствующих точках приложения новой экономики.

Дело в том, что, как и всегда, оплата труда напрямую зависит от задействованного капитала и appetитов капиталиста. Сегодня наибольшая продуктивность капитала обеспечивается не его взаимодействием с промышленным производством или торговлей, а взаимодействием с высокотехнологическими инновациями, фундаментальной наукой, ведущим к гораздо более высоким прибылям технологической **монополии**. Поэтому практически все сетевые работники хотя бы косвенно привязаны к финансовым центрам Нью-Йорку, Лондону, Токио, которые в состоянии держать позицию монополярной ренты, оправдываясь хотя бы высокотехнологическими инновациями и фундаментальной наукой.

+++

Таким образом, мы видим резкое изменение роли производительности труда и его оплаты в системе постиндустриальной экономики, когда радикально, хотя и не внезапно, **изменились инфраструктурные параметры, произошла смена ценностей и правил экономического поведения, не говоря уже об изменении руководящей производственной функции**. В пространстве сетевой новой экономики и новой институционализации стали возможны такие маневры ресурсами всех видов, которые было трудно представить раньше, как, например, массовое перемещение промышленных производств на Восток, массовую трудо-

вую миграцию на Запад и в Россию, окончательный отрыв финансового капитала от промышленного.

В общей производительности экономики стала решающей не столько непосредственная производительность, в том числе производительность труда, сколько роль инноваций с высокой добавочной стоимостью, которую создают креативные специалисты, хотя слой реальной экономики с ее основными параметрами никуда не делся, но ушел на задний план. Но люди, занятые в этой сфере, тоже ушли на задний план, заняв в шкале ролевого присвоения низшие ранги. Падение заработной платы основной массы работников реальной экономики отрицательно сказывается на их трудовой мотивации и чревато снижением совокупной производительности труда.

Возникает заколдованный круг: более производительным трудом считается высокооплачиваемый труд, а низкооплачиваемый труд – менее производительным. Получается что-то вроде «ножницы цен» в отношении аграрного сектора, который издавна считался нерентабельным, а аграрные страны всегда были бедными. В этом заключается важнейшая проблема постиндустриальной глобализации.

## Глава 5. Постиндустриальный рынок труда

Современный рынок труда развитых капиталистических стран как устойчивый социальный институт - результат длительного исторического развития, в процессе которого собирались воедино его различные составляющие. Рынок труда представляет собой механизм согласования интересов работодателей (предъявителей спроса на рабочую силу) и наемной рабочей силы (продавцов ее). Главными элементами рынка труда является **совокупное предложение**, охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения и **совокупный спрос** как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Эти элементы определяют **общую емкость** совокупного рынка труда. Кроме того, следует сказать об **инфраструктуре рынка** труда, тех средствах и механизмах, с помощью которых спрос встречается с предложением.

Новые технико-технологические возможности вызвали структурные сдвиги на рынке труда, такие, как появление нетрадиционных форм занятости: временная работа, неполное рабочее время, лизинг труда, телеработы и работа на дому. Кроме того, в связи с новой иммиграционной политикой правительств развитых стран, начиная с тех же 1970-х гг. в составе рабочей силы развитых стран все большую долю стали занимать легальные и нелегальные мигранты. Возросла динамика и мобильность рабочей силы.

Важным явлением стало регулирование рынка труда со стороны государства. Это регулирование может варьироваться для различных национальных экономик, быть относительно либеральным или жестким. Оно касается, прежде всего, установления минимальных заработных плат и условий труда. В условиях индустриального общества имело место преобладание двух первых секторов экономики над третьим сектором – сферой услуг, а массовое промышленное производство порождало массовые профессии и отношения наемный работник-работодатель, которые регулировались развитым трудовым правом<sup>103</sup>, завоеванным в результате двухвековой борьбы рабочего класса. Предметом трудового права были в основном отношения в сфере наемного, коллективного труда.

Однако с 1970-х гг. сфера труда в развитых странах стала резко изменяться, а вместе с ней традиционное трудовое право периода индустриализма стало переживать кризис. Стали подвергаться сомнению и эрозии многие трудовые институты, многие мелкие и средние работодатели стали игнорировать трудовое право или следовать ему выборочно. В связи с этим возникла не смолкающая до сих пор дискуссия о регулировании рынка труда.

Одни исследователи этой проблемы утверждают, что регулирование рынка труда подрывает свободу заключения трудовых соглашений, приводит к сокращению количества рабочих мест, повышению требований к производительности труда и сужению возрастных рамок в сфере занятости. В странах, где этот рынок жестко регулируется, за его пределами остается большее количество людей, а средние сроки безработицы оказываются выше. Парадоксально, но регулирование может наносить ущерб социальной защищенности работников.

Другие исследователи регулирования рынка труда, наоборот, отстаивают благотворность влияния государства на занятость и общее благосостояние. Мы прекрасно помним, что именно жесткое государственное регулирование в СССР

---

<sup>103</sup> Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003

привело к практическому отсутствию безработицы. И поэтому при всех пороках советской системы она выработала определенные нормы, которыми не могут похвалиться самые демократические трудовые системы.

Традиционно сторонники первой точки зрения находили аргументацию в ее пользу в реалиях рынка труда США, в то время как сторонники государственного регулирования находили подтверждение своих идей, рассматривая положение в этой области в странах Европейского Союза. Исследования подтверждают наличие таких различий, что отражают рис. 1 и 2 раздела о рынке труда ЕС. Показан разброс уровня регулирования рынка труда в разных странах, выраженный в показателях защиты занятости, т.е. ограничения на право увольнения работников, и защит прав профсоюзов. Самая «незащищенная» страна по первому и второму показателям – это США. Здесь наименьшие гарантии занятости индекс для этой страны составляет 0,2 по шкале от 0 до 1). Самая «защищенная» - Португалия, где индекс равен 1. Высокий индекс Португалии свидетельствует о том, что уволить работника там крайне сложно: законодательство запрещает увольнение без санкции Трудовой инспекции, а неспособность работника справиться со своими обязанностями не является объективным основанием для его освобождения от должности. Но именно в Португалии низкая производительность труда и низкая заработная плата. Великобритания в отношении законодательной защиты работников от увольнения ближе к США.

Следуя названным различиям, мы попытаемся показать разные стороны изменений на рынке труда в постиндустриальной экономике в рамках двух регионов – США и Европейского союза.

### ***5.1. Рынок труда США***

**Регулирование рынка труда.** В регулировании рынка труда большую роль играет трудовое право той или иной страны и ее правовые традиции. Считается, что США, как и другие бывшие британские колонии унаследовали английскую систему «прецедентного права», в том числе и трудового, в рамках которой судьям и присяжным отводится настолько важная роль, что необходимость в составлении детальных законодательных кодексов просто не возникала. Нормой здесь считается свободное заключение трудовых соглашений без вмешательства государства.

Как известно, первое - и важное - направление регулирования рынка труда — это законы о минимальной зарплате, устанавливающие нижний предел жалования работников, законы о коллективных договорах (регулирующие не только абсолютный минимум оплаты труда, но и нижние пределы зарплат для различных профессиональных категорий), пособиях по безработице, оплате бюллетеней и пенсиях.

Второе направление связано с установлением минимально допустимых условий труда. Здесь речь идет об ограничении продолжительности рабочего дня, законах против дискриминации, об участии рабочих в управлении предприятиями (к примеру, предписывающих создание совета трудового коллектива из избранных представителей работников), актах о «защите занятости», ограничивающих право работодателя увольнять работников, законах о передаче обязательств, призванных сохранить существующий уровень зарплат и условий труда при переходе бизнеса к другому собственнику, а также законах об охране здоровья работников и технике безопасности.

В США за соблюдением трудовых норм надзирают различные специальные государственные органы. Однако трудовое право США не так благосклонно к

наемным работникам, как в странах Европейского союза. И США далеко отстают от своих европейских коллег по части защиты прав трудящихся.

**Американская модель динамики рабочей силы на рынке труда.** Помимо государственного регулирования, на рынок труда большое влияние оказывает динамика рабочей силы. Как известно, рынок труда не является статичным, а, наоборот, высоко динамичным, зависящим от трудовой и профессиональной мобильности работников, а также новых постиндустриальных условий, в особенности глобализации.

*Плюсы и минусы глобализации для американского рынка труда.* Поэтому, прежде чем, рассматривать конкретные проблемы и процессы динамики рынка труда в США и заработной платы в связи с трудовой и профессиональной мобильностью, кратко остановимся на общем состоянии американского рынка труда в процессе глобализации.

Под влиянием глобализации происходят разительные перемены на мировом рынке труда, которые в первую очередь затрагивают американскую экономику как самую мощную в мире. Она «глобализируется» в наибольшей степени, поскольку ее руководители чрезвычайно заинтересованы в извлечении максимальных выгод из проникновения на другие рынки. За последние десять – пятнадцать лет американский экспорт увеличился на 150%, и его вклад в экономический рост достиг 30%. Еще более значительным был рост импорта. Однако не все так просто.

С одной стороны, преимущества, которые Соединенные Штаты получают от глобализации, очень высоки:

- импорт дешевых товаров из развивающихся стран сдерживает инфляцию и таким образом способствует росту доходов, повышению потребительского спроса и, как следствие, росту экономики;

- открытость американской экономики, ее динамичное развитие способствуют притоку капиталов и квалифицированной рабочей силы (прежде всего ученых и инженеров) из-за рубежа, что положительно влияет на экономический рост и, следовательно, на занятость. Приток капиталов из-за рубежа позволяет удерживать ставки ссудного процента на низком уровне, а это позитивно сказывается на росте инвестиций;

- рост экспорта американских товаров приводит к созданию дополнительных рабочих мест в США, обычно высокооплачиваемых;

- вывоз капитала за рубеж, особенно в форме прямых инвестиций, создает американским компаниям более благоприятные условия для функционирования (за счет более низких издержек производства): норма прибыли повышается, конкурентные позиции улучшаются, что в конечном счете способствует укреплению американской экономики.

С другой стороны, не стоит забывать и об оборотной стороне медали глобализации, которая касается американского рынка труда, занятости и уровня заработной платы, а именно:

- миллионы американцев уже потеряли и все еще теряют рабочие места в результате перевода производств за рубеж и увеличения масштабов импорта. Распространение информационных технологий в мире порождает угрозу предприятиям сферы услуг (финансовым, компьютерным, транспортным, инжиниринговым и др.), так как создаются предпосылки осуществления этой деятельности в странах с более низкооплачиваемой рабочей силой;

- усиление международной конкуренции все чаще приводит к снижению заработной платы в США из-за угрозы перевода предприятий за рубеж;

- поскольку предприятия, открываемые американскими фирмами за границей, оснащаются самым современным оборудованием, то предприятия, расположенные в США, теряют свои технологические конкурентные преимущества;

- иммигранты (особенно нелегальные), работающие в США, и иностранцы на американских предприятиях за рубежом страдают в результате нарушения работодателями основных мировых и национальных трудовых стандартов.

На нынешнем этапе глобализации ее позитивные последствия для американской экономики и рынка труда явно перевешивают негативные. Показатели экономического роста наглядно это подтверждают. В отдельных отраслях эффект глобализации особенно заметен. Так, в моторостроении 47% занятых непосредственно связаны с работой на экспорт, в аэрокосмической отрасли и в производстве электронных компонентов – 44%, в добыче железных руд – 42%, на водном транспорте – 41%.

Вместе с тем все более очевидными становятся потери, которые несет экономика США из-за ликвидации рабочих мест в результате перевода предприятий за рубеж – в первую очередь это касается металлургической и текстильной промышленности, производства одежды, отдельных отраслей обрабатывающей промышленности.

Главным ответом самих трудящихся американцев на вызов, связанный с освоением новых технологий и усилением глобализации, стал поиск новой, более высоко оплачиваемой работы с возможной сменой профессии, а также повышение уровня образования и улучшение профессиональной подготовки, которые приводят к росту личного человеческого капитала. В современных динамичных условиях работники вынуждены постоянно учиться и переучиваться. По данным министерства труда США, более половины молодых людей в возрасте 17–27 лет как имеющих, так и не имеющих высшего образования, участвуют в каких-либо программах повышения квалификации. Около 80% выпускников вузов в возрасте до 27 лет участвуют в подобных программах<sup>104</sup>. Большинство из них негосударственные. По опросам, около 70% американских компаний использовали в конце 1990-х годов какие-либо формы профессиональной подготовки, среди крупных компаний названный указатель поднимался до 95%<sup>105</sup>. Эта тенденция сохранилась и в начале XXI века.

Столь широкий охват работников программами профессиональной подготовки во многом связан с тем, что базовое образование в США, будь то школьное или даже высшее, носит прагматический, а не фундаментальный характер, и поэтому в прогрессирующих отраслях народного хозяйства оно не поспевает за требованиями научно-технологической революции, а часто и просто находится на весьма низком уровне. В частности, результаты обследований Американской ассоциации управления свидетельствуют: примерно 20%-30% населения по основным показателям грамотности находится на уровне 5-го класса средней школы; многие претенденты на работу не выдерживают профессионального тестирования, особенно по математике. По мнению экспертов Ассоциации, резкое ухудшение результатов тестирования связано с возросшими требованиями к общей грамотности и знанию математики<sup>106</sup>.

*Американская постиндустриальная модель динамики рабочей силы.* Американцы первыми сформировали **новую постиндустриальную модель рабочей силы**, одним из краеугольных камней которой стала теория человеческого капитала.

<sup>104</sup> Monthly Labor Review. 1998. June.

<sup>105</sup> Report of the American Workforce. US Department of Labor. Wash., 1999.

<sup>106</sup> American Management Association. 12 April. 1999

*Концептуальная рамка теории человеческого капитала.* Как известно, эта теория, корни которой прослеживаются вплоть до А.Смита, У.Пети, Ф.Листа, А.Маршалла и др., была выдвинута еще в начале 1960-х гг. будущим лауреатом нобелевской премии Т.Шульцем, а затем развита другим лауреатом Г.Беккером<sup>107</sup>, так что этой теории скоро отмечать юбилей. Конечно, она подверглась критике и исправлениям, но в своей основе до сих пор может служить основой экономики труда.

**Под человеческим капиталом понимается воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков и мотиваций, возникший в результате целенаправленных инвестиций в него.** К важнейшими видами человеческих инвестиций относят образование, подготовку на производстве, миграцию, информационный поиск, рождение и воспитание детей. Важнейшим в этой теории было поставление человека в разряд обычного капитального ресурса, что означало:

1) выделение "капитальных", инвестиционных аспектов в поведении работника на рынке труда;

2) переход от текущих экономических показателей к показателям, охватывающим **весь жизненный цикл работников**, таким как школьное обучение, поступление на работу, смена работы, продвижение по карьерной лестнице, пожизненные заработки, выход на пенсию;

3) признание **человеческого времени** в качестве ключевого экономического ресурса,

4) учет культурно-цивилизационных особенностей человеческого капитала.

Теория человеческого капитала предложила единую аналитическую схему для объяснения таких, казалось бы, разных явлений, как вклад образования в экономический рост, спрос на образовательные и медицинские услуги, возрастная динамика заработков, различия в оплате мужского и женского труда, расовые особенности, передача экономического неравенства из поколения в поколение и многое другое<sup>108</sup>.

Основная идея этой теории заключается в том, что работник делают вклады в приобретение ими знаний, навыков и умений для того, чтобы затем получать больший доход то ли от увеличения зарплаты на более высоко оплачиваемой должности, то ли от увеличения доходов при самозанятости и заведении собственного предприятий. Таким образом, основными параметрами этой теории являются время, потраченное на образование и его уровень, уровень доходов. Существенным для теории человеческого капитала было формулирование эмпирически проверяемых следствий, что составляет, как известно, по Попперу, основу для фальсифицирования или поддержания теории.

Конечно, эту аналогию между «человеческим» и обычным капиталом нельзя считать полной и адекватно раскрывающей суть проблемы, т.к. в современном обществе человек, в отличие от станка или пакета акций, не может быть предметом купли-продажи, как во времена рабовладельческих обществ. Речь идет об его экономической и правовой зависимости в т.н. гражданском договорном обществе, когда на рынке труда (рабочей силы) устанавливаются только цены за "аренду" человеческого капитала в виде ставок заработной платы, тогда как цены на его активы отсутствуют. Кроме того, человеческий капитал – это спиновская *causa sui* (причина самой себя), т.к. он (капитал или работник) способен повышать эффективность своей деятельности как в рыночном, так и вне рыночного секторе и доход от него может принимать как денежную, так и неденежную форму, а сам он

<sup>107</sup> *Becker, Gary S. Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education.* N.Y., 1964

<sup>108</sup> *Капелюшников Р.И. Теория человеческого капитала// <http://www.libertarium.ru/libertarium/10624>*

иметь потребительскую и денежную стоимость. Считается, что «человеческий капитал» в капиталистической экономике подобен физическому, представляя собой благо длительного пользования; требуя расходов по «ремонту и содержанию», морально устаревая.

Главное в теории человеческого капитала – это нормы его отдачи, рентабельности издержек. Расчеты показывают, что **рентабельность человеческого капитала**, как правило, выше, чем физического. Поэтому в результате рекомендаций теории человеческого капитала вложения в человека стали рассматриваться как источник экономического роста, не менее важный, чем «обычные» капиталовложения. Т.Шульц<sup>109</sup>, Э.Денисон<sup>110</sup>, Дж.Кендрик<sup>111</sup> и др. произвели количественную оценку вклада образования в экономический рост. Было установлено, что на протяжении XX века накопление человеческого капитала опережало темпы накопления физического капитала. По расчетам Э.Денисона, прирост душевого дохода в США в течение послевоенного периода был на 15-30% обусловлен повышением образовательного уровня рабочей силы. Опыт таких стран как Гонконг, Сингапур, Южная Корея подтверждает, что ставка на инвестиции в образование и здравоохранение является наиболее эффективной стратегией экономического развития.

Поэтому на Западе уже давно отказались от того заниженного уровня оплаты труда, который со времен СССР до сих пор практикуется в России. В США оценки норм отдачи начального образования достигали 50-100%, среднего - 15-20%, высшего - 10-15%. Однако в 1970-е годы эффективность высшего образования упала до 7-8%, что дало основания говорить о перепроизводстве дипломированной рабочей силы. В 1980-е годы она вернулась на прежний, более высокий уровень. Наблюдаются неодинаковы нормы отдачи для различных категорий работников: у мужчин они выше, чем у женщин, у белого населения выше, чем у цветного. Международные сопоставления демонстрируют, что с ростом душевого дохода эффективность вложений в человека убывает, но в самых богатых странах вновь перемещается вверх. Таким образом, взаимосвязь между уровнем экономического развития и нормами отдачи образования имеет U-образную форму.

Валидность теории человеческого капитала подтверждается программой двадцатипятилетних национальных эмпирических исследованиях динамики молодой рабочей силы США (НИМРС), которые были недавно опубликованы и стали источником размышлений специалистов по труду<sup>112</sup>. Они могут осмысливаться по-разному, в том числе с точки зрения существующих теорий, но могут дать и почву для создания новых плодотворных теорий. В самом деле, на протяжении двадцати пяти лет проводилось детальное выборочное обследование около тринадцати тысяч выпускников американских школ, колледжей и университетов. Они составили достаточно репрезентативную выборку до 75 тысяч данных для обследованных представителей молодой американской рабочей силы с 1979 по 2005 гг. и соответствующую базу данных в 500 МБ.

На протяжении этого времени наблюдалась рабочая карьера молодых людей в возрасте от 14 до 22 лет, так что через 25 лет им стало соответственно от 39 до 47 лет. Хотя главным вопросом исследования было поведение рабочей си-

---

<sup>109</sup> Schultz, Theodore W. Investment in human capital: the role of education and of research. N.Y., 1971

<sup>110</sup> Denison, Edward F. The sources of economic growth in the United States and the alternatives before us. N.Y. 1962

<sup>111</sup> Kendrick, Jhon W. Formation and stocks of total capital. N. Y. 1976 (рус. пер.: Кендрик, Джон. Совокупный капитал США и его формирование. М.: Прогресс, 1978

<sup>112</sup> The National Longitudinal Survey of Youth: 1979 cohort at 25//MLR, 2, 2005

лы, сами анкеты содержали множество вопросов, далеко выходящих за рамки труда.

В анкетах задавались такие вопросы, как

- приобретенные знания и навыки,
- вложения в обучение,
- доходы и имущество,
- состояние здоровья,
- рабочий травматизм,
- страхование,
- ограничения в приеме алкоголя и наркотиков,
- сексуальная активность,
- сведения о браке и количестве детей.

Таким образом, многообразие данных сочеталось с длительностью обследования одних и тех же лиц, чего до сих пор не было в истории не только социологии, но и экономики труда. Перед исследователями раскрывалась история трудовой карьеры множества молодых американцев, которая получала довольно точную характеристику, так что можно было проводить сопоставления самых разнообразных переменных, как, например, между текущим статусом и полом, расой, семейным положением, возрастом, образованием, участием в самых разнообразных федеральных и местных программах и т.п.

Эти данные могут послужить основанием для конкретных социологических и экономических исследований на основе не только агрегированных, но и индивидуализированных данных. Полученные разнообразные данные могут быть осмыслены с разных точек зрения и между ними могут быть установлены многочисленные корреляции, как, например, между такими параметрами, как уровень зарплаты и доходов женатых мужчин в сравнении с неженатыми. Этим корреляциям был посвящен множество статей. Осмысление может быть сделано и с точки зрения теории домашних хозяйств, и теории человеческого капитала, и управления трудовыми ресурсами, и, наконец, кросскультурного взаимодействия. Но преобладающей до сих пор остается теория человеческого капитала.

*Основные верифицируемые предположения.* Образованный работник выступает на рынок трудовых ресурсов, где вступает в конкуренцию с другими. Работодатели каждого оценивают по его потенциальной производительности, которая, по предположению, напрямую зависит от его образованности. Производственная подготовка в понимании теоретиков человеческого капитала охватывает как формальное обучение внутри фирм, так и накопление опыта непосредственно по ходу трудовой деятельности. В рабочем процессе работник может продолжать повышение своей квалификации в сфере **общего или профессионального** образования. При этом возникают законные вопросы, кто должен нести издержки за это образование и как должна изменяться заработная плата. В результате имеются три варианта изменения заработной платы в зависимости от полученного образования.

Первый вариант – продолжение работы без повышения квалификации и образования. В этой случае заработная плата тоже не изменяется.

Второй вариант – профессиональное или специальное образование без отрыва от работы. В этом случае предполагается, что работодатель, который организует обучение имеет право снизить заработную плату работника, т.к. последний не столько работает, сколько учится да еще за его счет. И это понижение более значительное, чем у работника, который приобретает общее образование за свой счет.

Третий вариант – это общее образование. В этом случае сам работник несет издержки за свое образование и получает большую заработную плату, чем работник, проходящий профессиональное, специальное образование, но меньше, чем работник, не предпринимающий никаких усилий на этом поприще.

После того, как общая и специальная подготовка закончены, работодатель определяется со статусом получивших образование работников. Работник, получивший специальное образование получает заработную плату, большую, чем тот, кто не проходил повышение квалификации. Но тот, кто получил общую подготовку должен получить еще больше.

Эти различия объясняются исходя из различия общей и специальной подготовки. Считается, что **общая подготовка**, как, например, приобретение навыков в обработке текстов или цифровых данных с помощью программ WORD или EXEL, может быть использована не только в данной фирме, но и в любой другой. А вот **специальная подготовка**, например, на особых станках с программным управлением, которые имеются только в данной фирме, не может быть использована в другой фирме. Отсюда делаются выводы о том, что работник, получивший общую подготовку легко может покинуть фирму, в то время, как работник, получивший специальную подготовку так или иначе больше привязан к фирме и потому не так легко ее покинет. Как мы видим, эти выводы напрямую связаны с потенциальной **мобильностью** тех или иных работников.

Отсюда же делаются выводы о том, кто должен нести прямые и косвенные издержки в том или ином случае. В случае общей подготовки издержки должен нести сам работник, как будто только ему это и надо. А в случае специальной подготовки издержки, естественно, должен нести как сам работодатель, которому только это надо, и сам работник.

*Эмпирическая проверка. Предистория вопроса.* Только эти последние американские многолетние исследования смогли дать эмпирическую базу для верификации теории человеческого капитала. Прежние данные не были настолько дотошными, подробными и, главное, многолетними. Они давали только косвенные подтверждения или сомнения. Таковы были работы Минцера, например <sup>113</sup>, который пытался еще в 1962 г. оценить зависимость затрат и времени на обучение с ростом заработной платы в сравнении с затратами на обычное школьное обучение. Впоследствии в 1974 г. он же попытался вывести формулу зависимости заработной платы от времени, потраченного на обучение. В первом приближении рост заработной платы определялся следующим образом

$$W = a \cdot T^2 \cdot t + b,$$

где  $W$  – заработная плата,  
 $a$  и  $b$  – постоянные коэффициенты,  
 $T$  – длительность периода обучения,  
 $t$  – время работы.

В процессе дальнейших исследований эта формула менялась. Были предложены четверичная или даже логарифмическая зависимости. Но принцип оставался.

*Виды обучения, его длительность и источники финансирования.* В рассматриваемой американской программе НИМПС в отличие от предшествующих эмпирических исследований были получены значительно более подробные и

---

<sup>113</sup> Mincer, Jacob. Schooling, experience and earnings. N.Y. 1975

точные данные, причем на протяжении четверти века, когда происходило собственно формирование каждого работника и в целом рабочей силы. Надо сказать, что работники бюро по труду США разработали изощренную анкету с учетом не только всех последних социологических, но и логических данных, которые позволили, как говорится, отделить «мух от котлет». Это было невозможно в предшествующих наблюдениях. Примером служит фрагмент опросника в табл.1, в котором ставятся вопросы об обучении.

Таблица 1

**Вопросы об обучении**<sup>114</sup>

<b>Вопросы</b>	<b>Средние значения, %</b>
<i>Посещали ли вы со времени последнего интервью какую-либо программу обучения с отрывом или без отрыва от работы?</i>	
Да	15,8
Нет	84,2
<i>По какой линии вы получали обучение:</i>	
Школа бизнеса	3
Ученичество	2,1
Профессиональная школа или технический институт	9,7
Курсы заочного обучения	2,9
Формальное обучение, организованное либо самим работодателем, либо военным ведомством	37,5
Обучение на семинарах или в программах, организованных не работодателем	15,8
Обучение вне работы	18,4
Центр повышения квалификации	1,3
Прочее	7,8
<i>Кто оплачивал эту программу подготовки</i>	
Сам или семья	13,9
Работодатель	73,9
Согласно закону о партнерстве в производственной подготовке	2,1
Согласно закону о повышении квалификации	0,1
По программе рабочей корпорации	0,1
По поощрительной рабочей программе	0,4
За счет администрации ветеранов	0,2
За счет программы повышения квалификации	1,1
Прочие	9,2
<i>В целом сколько недель вы проходили обучение</i>	5,7
<i>Обычно сколько часов в неделю в тратили на это обучение</i>	20,1

Данный опрос проводился с 1988 по 2000 г.

Из табл.1 видно, что за предшествующий с 1979 г. период подготовку прошло только 15,8%, тогда как большинство – 84,2% нигде не училось. При этом большинство из обучавшихся прошли формальное обучение, организованное либо самим работодателем или военным ведомством (37,5%), меньшая часть (34,2%) училась независимо от них на семинарах или в программах, организованных на работе, но не работодателем (15,8%), либо вообще обучение вне работы

<sup>114</sup> Источник: *Wolpin K.I. Education data in the NLSY79: a premiere research tool//Monthly Labor Review, Feb., 2005*

(18,4). При этом прошли профессиональное или техническое обучение 9,7% из всех прошедших обучение. Таково распределение по видам обучения.

В начальный период вхождения в трудовой процесс работники могли либо вообще нигде не учиться, либо пройти обучение не один раз. Данные опросов за 1989-94 гг. позволили установить эмпирическую зависимость между количеством случаев обучения и числом учеников (см. табл.2)

Таблица 2

**Зависимость между числом учеников и количеством случаев обучения (кумулятивные данные)**

Количество случаев обучения	Число учеников	Процент
0	4 307	53,2
1	1947	24,1
2	994	12,3
3	516	6,4
4	208	2,6
5	99	1,2
6	24	0,3

Из табл.2 видно, что именно в этот решающий шестилетний период для каждого работника в возрасте от 24 до 37 лет 53,2% нигде не учились, а только работали. Однако почти половина из них (46,8%) прошли дополнительное обучение или переподготовку в сравнении с теми 15,8%, которые приходятся на больший период и носят дифференцированный, а не кумулятивный характер в сравнении с расчетами табл.2, в который суммированы все ответы на опросы, проводившиеся несколько раз. При этом примерно половина из учившихся (24,1%) прошли обучение один раз, а четверть (12,3%) – два раза.

Следующий вопрос касается того, кто же понес затраты за обучение. Оказалось, что наибольшие затраты за обучение понесли работодатели (73,9%). Затем затраты понесли либо сами работники (13,9%), либо федерально-корпоративные органы (4%).

Важным вопросом является длительность обучения. Обучение в среднем продолжалось около 6 недель (полтора месяца) и отнимало в неделю около 20 часов. Опросы позволили установить более точное распределение длительности обучения по проценту обучавшихся данное время (см. табл.3)

Таблица 3

**Распределение длительности обучения по проценту учеников**

Процентаж (%)	Число недель	Количество часов в неделю	Общее число часов
В среднем	5,7	20,1	118,3
25	1	6	12
50	1	16	35
75	6	40	80
95	24	40	520
99	52	65	1 440

Из табл.3 видно, что это распределение крайне неравномерно. В то время как половина обучавшихся прошли обучение за неделю, 5% учились уже 24 недели, т.е примерно полгода. То же касается распределения общего числа учебных часов. Половина затратило на учебу 35 часов, и только 5% больше 520 ча-

сов. Гораздо более глубокие выводы можно сделать при анализе влияния образования на рост заработной платы.

*Заработная плата и ее рост.* Эмпирические исследования влияния обучения на размер и темпы роста заработной платы на основе данных рассматриваемой американской программы обследования начались еще в 1992 г. Л.Линч<sup>115</sup>, продолжались Дж.Веумом<sup>116</sup>, Д.Перентом<sup>117</sup>, П.Ленгерманом<sup>118</sup>, Х.Фрейзисом и М.Левенштейном<sup>119</sup> и др.

Л.Линч классифицировала обучение на обучение без отрыва от работы, вне работы и ученичество. Полученные ею данные для периода 1980-1983 гг. приведены в табл. 4. На тот период большая часть всех опрошенных учились вне работы (14,7%).

Таблица 4

**Распределение числа опрошенных по видам обучения и его длительности**

Вид обучения	Процент учеников от числа опрошенных	Длительность обучения в неделях
Без отрыва от работы	4,2	31,2
Вне работы	14,7	40,9
Ученичество	1,8	63,5
Всего	20,7	

Л.Линч отдельно исследовала рост заработной платы и темпы ее роста. По ее мнению, последний показатель был более представителен для данного вопроса и не зависит, например, от уровня способностей опрошенного, оцененного в ставке заработной платы. По ее данным обучение вне работы и ученичество приводили к существенному росту заработной платы в то время, как обучение на работе никак не влияло на нее.

П.Ленгерман на основе данных за период 1979-1993 гг. ответил на вопрос о том, как развивается влияние учебы на рост заработной платы с течением времени. Он установил, что большое влияние на рост заработной платы оказывает только учеба со сравнительно длительным периодом обучения, когда обучающиеся существенно повышают уровень своих знаний и квалификации. Кроме того, пройденное обучение сохраняет свое влияние и в дальнейшем. Если в течение первого года после учебы заработная плата увеличилась на 4,4%, то через 9 лет на 8,2%.

Далее Фрейзис и Левенштейн на основе расчета корреляций между ростом заработной платы и длительность периода обучения уточнили формулу Минцера. По их данным рост логарифма заработной платы пропорционален ку-

<sup>115</sup> *Linch L.* Private Sector Training and the Earnings of Young Workers//American Economic Review, 3, 1992

<sup>116</sup> *Veum J.* Sources of Training and their Impact on Wages// Industrial and Labor Relations Review, 7, 1995

<sup>117</sup> *Parent D.* Wages and Mobility: The Impact of Employer-Provided Training// Journal of Labor Economics, 4, 1999

<sup>118</sup> *Lengermann P.* How Long Do the benefits of Training Last?// Research in Labor Economics. Vol.18, 1999

<sup>119</sup> *Frazis H. and Loewenstein.* Reexamining the Returns to Training// Journal of Human Resources, 3, 2005

бическому корню времени обучения. Например, обучение в течение 60 часов дает темп роста заработной платы в 159% ежегодно.

Они же на основе данных опросов установили, что темпы роста заработной платы в зависимости от времени обучения различаются по классам профессий и должностей. Так, заработная плата менеджеров и специалистов растет быстрее, чем у синих воротничков.

*Общая и специальная подготовка.* Следующим важным вопросом является эмпирическая проверка утверждений теории человеческого капитала о роли общего и специального обучения на рост заработной платы и рабочую мобильность на основании 25-летних исследований. Большинство исследователей сошлись в том, что эмпирические данные подтверждают теорию. Так, Л.Линч нашла, что обучение без отрыва от работы у данного работодателя приводит к увеличению заработной платы так же, как и обучение вне работы, пройденное работником до найма у следующего работодателя.

Левенштейн и Сплетцер изучали вопрос об источниках оплаты курса обучения. Они выяснили, что работодатели несут около 96% издержек за формальное обучение без отрыва от работы. Это вполне понятно, т.к. такого рода обучение всегда специализировано и выгодно конкретному работодателю. Кроме того, те же авторы нашли, что работодатели несут около 42% издержек за период обучения суммарно в бизнес-школах, по ученичеству, в специальных и технических институтах, а также на курсах заочного обучения. Этот агрегированный вид обучения, получивший название **обучения в учебных заведениях** (school training) включает в себя существенный компонент общего обучения, и поэтому согласно модели человеческого капитала работодатели будут нести прямые издержки обучения только в том случае, если они переложат часть затрат на самих обучающихся, снижая им заработную плату на период обучения.

Однако Левенштейн и Сплетцер не нашли подтверждений этой гипотезы. Работники, проходившие как общее, так и специальное обучение, получали, как правило, ту же самую зарплату, что и до начала обучения. Это нарушение предсказаний теории объясняют тем, что обучение проходят люди с более высокими способностями, чем те, кто его не проходит. И потому предполагаемое, согласно теории, снижение заработной платы компенсируется более высокой исходной заработной платой способных учеников.

В то же время они нашли, что если работодатели получают несомненный доход от повышения квалификации своих работников, то последние получают большую заработную плату, чем у прежнего работодателя, сменив работу, если только обучение несло в себе более общие компоненты, чем специальные.

Тут возникает вопрос об измерении степени общности или специальности обучения. Общее обучение универсально и его результаты могут использоваться у любого работодателя, в то время как часть знаний и навыков специального характера может использоваться и у некоторых других работодателей. И в этом отношении Левенштейн и Сплетцер по данным опросов на 1993 г. нашли, что 63% работников, получивших формальное обучение без отрыва от работы на средства самого работодателя, считают, что приобретенные ими знания и навыки пригодятся им и у других работодателей. Что и говорит о степени общности формального обучения без отрыва от работы.

Мы видим, что приведенные эмпирические данные характеризуют специфически американскую модель формирования общего и специального человеческого капитала за последние 25 лет. Они подтверждают эту модель, может быть, потому, что ее рекомендации на протяжении почти полувека служили основанием

проектирования формирования и использования рабочей силы как в на Западе, так и теперь у нас в России.

**Трудовая и профессиональная мобильность постиндустриальной рабочей силы США.** *Мотивы и факторы трудовой (рабочей) мобильности и текучести кадров.* Как же более конкретно выглядит процесс динамики рабочей силы на рынке труда США в условиях глобализации? Один из важных вопросов экономики труда – связь трудовой (рабочей) и профессиональной мобильности с уровнем образования и ростом заработной платы. Особенно это касается молодежи, впервые пришедшей на рынок труда, или недавно начавшей трудовую деятельность. Сначала мы рассмотрим связь трудовой мобильности с динамикой заработной платы, а затем более сложную профессиональную мобильность.

Под трудовой мобильностью (job mobility) понимается обычная смена работодателей, а не смена должности, статуса, профессии. На рабочую мобильность можно смотреть с двух точек зрения: работодателей и работников.

С точки зрения работодателей, трудовая мобильность оборачивается текучестью кадров. **Текучесть кадров** – это движение рабочей силы, обусловленное увольнениями и связанное, как правило, с той или иной неудовлетворенностью работника рабочим местом или соответственно неудовлетворенностью организации по разным причинам конкретным работником. Речь идет о текучести кадров между организациями, отраслями и сферами экономики. Коэффициент текучести кадров – это отношение числа уволившихся работников к среднесписочной численности работников организации за определенный период.

Текучесть кадров связана с различными мотивами как самих работников, так и администрации фирм. Мотивы текучести кадров – это непосредственные причины увольнений отдельных работников или профессиональных групп. Различают следующие мотивы увольнений:

- неудовлетворенность производственно-экономическими условиями внутри организации, прежде всего, заработной платой;

- неудовлетворенность качеством жизни;
- профессионально-квалификационные мотивы;
- мотивы личного характера и пр.

Очевидно, что как фирмы, так и сами работники, несут определенные затраты, связанные с мобильностью. Для фирм – это расходы, вызванные:

- простоями оборудования вследствие образования пустующих рабочих мест;

- снижением качества производимой продукции;
- ухудшением обслуживания оборудования;
- снижением выработки работников перед их уходом из организации.

Для работников – расходы, связанные с:

- потерями доходов в случае перерывов в работе;
- адаптацией к новому рабочему месту и новому коллективу и т.п.

На текучесть кадров влияют не только субъективные мотивы, но и объективные факторы, такие, как:

- факторы, возникающие в самой организации: уровень оплаты труда, условия труда, перспектива профессионального роста и т.п.;

- личностные факторы: возраст, уровень образования, опыт работы и т.п.;

- факторы, внешние по отношению к организации: экономическая ситуация в регионе, семейные обстоятельства, появление новых предприятий и т.п.

Как связана перемена мест работы с ростом заработной платы? И, наоборот, как меняется заработная плата, если работник остается на месте? Это про-

блемы не только теоретические, но и практические, и даже политические, возникающие на региональном или федеральном уровне. В их число входит решение проблем сокращения текучести рабочей силы, снижения фрикционной или структурной безработицы, повышения удовлетворенности трудом и заработной платой.

*Трудовая мобильность и программа НИМРС79.* Многие экономисты по труду давно искали ответы на эти вопросы. До сих пор имелись как глобальные, так и региональные данные скорее, по текучести, чем по мобильности работников и связанными с ними изменениями заработной платы обобщенного характера. Однако именно общность этих данных не позволяла узнать у каждого отдельного работника, что же побудило его сменить место работы и что это ему дало. Теперь на эти вопросы могут ответить конкретные двадцатипятилетние национальные эмпирические исследования динамики рабочей силы молодежи США (НИМРС79 – NLSY79), о которых мы говорили раньше и которые предложили самые обширные сведения в этой области, помогая верификации теории человеческого капитала, и стали источником размышлений специалистов по труду<sup>120</sup>.

Как известно, трудовая мобильность возникает либо по решению самого работника, либо по «независящим от него обстоятельствам». В США еще с середины 1970-х годов возникло своеобразное «движение» рабочей мобильности, особенно среди молодежи, которое получило название «шоппинга работ» (job shopping). Имеется в виду систематический поиск работниками информации о новых более высоко оплачиваемых или более удобных местах работы. Считается, что молодой работник не может сразу найти место работы, где бы его способности лучше всего использовались и одновременно давали бы наиболее высокую оплату. Поэтому молодой работник вынужден искать лучшее место применения своим способностям, пока не найдет «свою фирму» в своем жизненном рабочем цикле.

С точки зрения рабочей мобильности, среди работников отмечаются два типа поведения. Сторонников первого типа называют «кочевники» (job movers), а второго – «оседлые» (job stayers). Первые постоянно ищут новую работу, а вторые упорно остаются в старой фирме. Таким образом, объективно альтернативой **трудовой мобильности** служит **рабочая консервативность** относительно перемены мест работы. И те и другие работники, как оказывается, получают удовлетворение от своего поведения, в том числе в виде роста заработной платы. И это имеет свое теоретическое объяснение.

Согласно теории человеческого капитала<sup>121</sup>, заработная плата растет с ростом стажа на старом рабочем месте и в той же фирме, поскольку работник накапливает рабочий опыт как свой специфический человеческий капитал, который приносит все большую прибыль, т.е. заработную плату. А так как эти фирменные рабочие навыки и знания зачастую не могут быть транслированы на новое рабочее место в новой фирме в случае увольнения работника и в то же время полезны работодателю, то работодатель и работник приходят к компромиссу: совместно делить издержки и доходы роста рабочей квалификации. В результате работник с ростом стажа получает все большую заработную плату благодаря повышению своей квалификации, а также приобретению знаний и навыков общего характера. Это повышение оплаты труда объясняется также тем, что работодатель,

---

<sup>120</sup> The National Longitudinal Survey of Youth: 1979 cohort at 25 // Monthly Labor Review. 2005. № 2.

<sup>121</sup> Becker, Gary S. Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education. N.Y., 1964.

желая удержать работника в фирме, в то же время не дают ему отлынивать от работы: растет заработная плата работника – растет и спрос с него.

Для политика в области рабочей силы с учетом отмеченных двух типов трудового поведения возникает ряд вопросов, на которые можно ответить либо рекомендациями развивать государственные и фирменные программы повышения квалификации без отрыва от работы, либо обеспечивать «шоппинг работ» за счет предоставления ищущим работникам более полной информации о вакансиях в специальных бюллетенях и газетах.

Конечно, следует заметить, что далеко не все работники увольняются по собственному желанию. Поэтому важен вопрос и о причинах увольнения по инициативе администрации. Так или иначе ставится вопрос, как изменяется заработная плата во всех этих случаях.

На основе весьма представительной и разносторонней выборки среди молодых работников и широкого опроса на протяжении уже четверти века НИМРС79 может ответить на вопросы о статусе данного лица на рынке труда (работает, без работы, на военной службе и др.), типе, причинах и мотивах увольнения, об изменениях заработной платы после увольнения, отрасли промышленности, о географическом положении фирм, об уровне образования и подготовки, о профессии, об общем стаже и времени работы в данной фирме, датах приема и увольнения, выполняемой работе, числе мест работы, количестве отработанных часов и недель на каждом месте работы, переходе на новую работу, самозанятости или безработице, продолжительности безработицы, простоях, болезнях об отпусках без сохранения содержания и т.п. Таким образом, для каждого отдельного молодого работника вырисовывается история его карьеры как смена мест работы, квалификации и уровней заработной платы. А для всех вместе получается матрица переходов между работами, незанятостью, самозанятостью, военной службой и пр.

*Обзор исследований мобильности рабочей силы США.* Первым вопросом в исследовании мобильности было определение факторов трудовой мобильности и построение моделей, показывающих, как связаны стаж работы и вероятность увольнения. Эти исследования проводились на основании НИМРС79 такими учеными, как Г. Фарбер, Д. Нил, А. Ройялти, М. Заводны.

Г. Фарбер<sup>122</sup> изучал вопросы увольнения и распределение их вероятности по времени работы и типам работников. По его расчетам, наибольшая неопределенность в вопросе будет оставлен или уволен работник характерна для начального периода работы сроком до трех месяцев. После этого она сокращается, так как теперь решение об увольнении в большей степени зависит от самого работника, который присматривается к выгоде своей работы, систематически ищет новую работу и договаривается о ней, прежде, чем уволиться. Эти исследования продолжил и развил Д. Нил<sup>123</sup>. Он различал такие виды увольнения, как «простая» смена работы, при которой работник выполняет работу того же типа, но на новом месте, и «сложная» смена работы, которая означает перемену вида карьеры и самого работодателя. Проведенный ученым анализ показывает, что при смене работы работник, прежде всего, ищет подходящую для него карьеру, а потом того работодателя, который сможет ее обеспечить.

---

<sup>122</sup> Farber, H. The Analysis of Interfirm Worker Mobility // Journal of Labor Economics. 1994. Vol. 12. № 4.

<sup>123</sup> Neal, D. The Complexity of Job Mobility among Young Men // Journal of Labor Economics. 1999. Vol. 17. № 2.

А. Ройялти<sup>124</sup> подтверждает ту ходячую истину, что женщины, в отличие от мужчин, могут, скорее, сменить работу на незанятость, чем на лучшую работу. Оценивая эти переходы, Ройялти установила, что данная модель больше характерна для мало образованных женщин. Мужчины и женщины с более, чем двенадцатилетним периодом образования, увольняются по одной и той же схеме.

М. Заводны<sup>125</sup> задалась вопросом о том, как высокая наукоемкость и технологичность отрасли (измеряемые уровнем использования компьютеров, высокой долей ученых и инженеров и т.п.) влияют на повышенную «оседлость» работников. Исследование показало, что текучесть кадров в высокотехнологичных отраслях ниже, чем в низкотехнологичных, но это больше касается высококвалифицированных работников. Текучесть же малообразованных кадров в результате увольнений по распоряжению администрации здесь даже выше, чем в низкотехнологичных отраслях.

Другая серия исследований была посвящена изучению заработной платы как функции трудовой мобильности и/или рабочего стажа. П. Лопрест, К. Кейт, А. Мак-Вильямс<sup>126</sup> провели гендерные сопоставления изменений заработной платы в связи с переменной работодателя. Б. Братсберг и Д. Террел<sup>127</sup> оценивали этот процесс с учетом расовых переменных. Они установили, что темп увольнений как для белых, так и для черных был примерно одинаков, хотя влияние увольнений на рост заработной платы было разное. Теория человеческого капитала объясняет это тем, что черные меньше занимаются общим образованием, которое пригодно у разных работодателей, хотя и получают тот же прирост зарплаты в самой фирме, что и белые.

Именно этому внутрифирменному вопросу были посвящены исследования Д. Перента<sup>128</sup>, который построил модель зависимости заработной платы не только от стажа работы, но и от стажа работы в одной и той же отрасли, при этом не имеет значения, в какой фирме данной отрасли заработан трудовой стаж.

И, наконец, Р. Ольсен показал своими расчетами, что важнейшими для роста заработной платы молодого работника служат кумулятивные показатели опыта работы и трудовой мобильности.

П. Лопрест<sup>129</sup> установила, что за обследуемый ею период рост заработной платы у мужчин превосходил рост заработной платы женщин. И было связано это с повышенной трудовой мобильностью первых. К. Кейт и А. Мак-Вильямс установили, что рост заработной платы при переходе на новую работу был больше для тех (мужчин и женщин), кто систематически искал новую работу, хотя этим больше занимались мужчины. А. Лайт и К. Мак-Герри<sup>130</sup> исследовали, каким образом совокупная мобильность (общее число увольнений за исследуемый 8-летний период рабочей карьеры) влияет на уровень и темпы прироста заработной платы. Они установили, что для «оседлых» работников рост заработной платы был наи-

---

<sup>124</sup> Royalty, A. Job-to-Job and Job-to-Nonemployment Turnover by Gender and e Education Level // Journal of Labor Economics. 1998. Vol. 16. № 2.

<sup>125</sup> Zavodny, M. Technology and Job Separation Among Young Adults // Economic Inquiry. 2003. Vol. 41. № 2

<sup>126</sup> Keith, K. and McWilliams, A. The Return to Mobility and Job Search by Gender//Industrial and Labor Relations Review. 1999. Vol. 52. № 3.

<sup>127</sup> Bratsberg, B. and Terrell, D. Experience, Tenure and Wage Growth of Young Black and White Men

<sup>128</sup> Parent, D. Industry-Specific Capital and Wage Profile // Journal of Labor Economics. 2000. Vol. 18. № 2.

<sup>129</sup> Loprest, P. Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility // American Economic Review. 1992. Vol. 82. № 2.

<sup>130</sup> Light, A. and McGarry, K. Job Change Patterns and Wages of Young Men // Review of Economics and Statistics. 1998. Vol. 80. № 2.

большим, хотя темпы ее прироста наименьшими. За ними следовали умеренно мобильные работники, чья мобильность определялась исключительно «шоппингом работ» в то время, как высоко мобильные работники получали меньшие заработные платы, а их прирост был наименьшим.

*Основные соотношения между трудовой мобильностью и динамикой заработной платы.* Для эмпирического исследования этого вопроса были использованы данные программы НИМРС79 за 1979–1990 гг. Наблюдался 8-летний период с самого начала рабочей карьеры молодых людей, после того, как они заканчивали свои учебные заведения и поступали на работу<sup>131</sup>. Данные о распределении числа работ за первые 8 лет рабочей карьеры приведены в табл. 5.

Таблица 5

**Распределение числа работ за первые 8 лет рабочей карьеры**

Число работ	Женщины		Мужчины					
	Все виды обучения		Все виды обучения		Обучение менее 12 лет или равно этому периоду		Обучение более 12 лет	
	Численность, чел.	%	Численность, чел.	%	Численность, чел.	%	Численность, чел.	%
0	87	3,0	58	2,1	42	2,5	16	1,4
1	265	9,2	241	8,7	106	6,4	135	12,1
2	423	14,7	353	12,7	180	10,9	173	15,5
3	446	15,5	374	13,5	193	11,7	181	16,1
4	442	15,3	408	14,6	240	14,3	168	15,0
5	370	12,9	325	11,7	198	12,0	127	11,4
6	283	9,8	313	11,3	194	11,7	119	10,6
7	218	7,6	240	8,7	164	9,9	76	6,8
8	132	4,6	173	6,2	132	8,0	41	3,7
9	96	3,3	94	3,4	72	4,4	22	2,0
10 и более	117	4,1	196	7,1	136	8,2	60	5,4
Всего	2 879	100	2 775	100	1 657	100	1 118	100
В среднем	4,3	–	4,8	–	5,2	–	4,3	–

Источник: MLR, 2, 2005.

Из табл. 5 видно, что мужчины более мобильны в начале своей карьеры по сравнению с женщинами. За 8 лет мужчины в среднем меняли 4,8 работы, а женщины – 4,3. И соответственно больший процент мужчин сменил 7 и более работ: 25% в сравнении с 20%. Другая крайность заключается в том, что от 11% до 12% женщин и мужчин за эти 8 лет либо вовсе не работали, либо находились только на одной работе. В то же время табл.1 показывает, что с ростом уровня образования возникают более значительные различия в мобильности мужчин и

<sup>131</sup> Light, A. Job Mobility and Wage Growth // Monthly Labor Review. 2005. № 2.

женщин. Так, мужчины с высшим образованием в среднем имели на одну работу меньше, чем со средним образованием. Причем среди первых только 18% сменили 7 и более работ в сравнении с почти третью вторых.

Данные табл.6 показывают, что совокупный прирост заработной платы как у мужчин, так и у женщин падает по мере роста рабочей мобильности как мужчин, так и женщин.

Для женщин, которые удержались за восьмилетний период на одной работе, прирост логарифма заработной платы составил 0,59, тогда как в среднем этот показатель равнялся 0,49 и падал по мере роста числа сменных мест работ. Этот логарифмический показатель выбран ради удобства сопоставлений, т.к. указывает скорее на темпы роста заработной платы, чем на ее абсолютный уровень.

Таблица 6

**Динамика заработной платы за восьмилетний период в зависимости от числа мест работы\***

Число работ	Женщины		Мужчины					
	Все виды Обучения		Все виды обучения		Обучение менее 12 лет или равно этому периоду		Обучение более 12 лет	
	Численность, чел.	Средний прирост заработной платы	Численность, чел.	Средний прирост заработной платы	Численность, чел.	Средний прирост заработной платы	Численность, чел.	Средний прирост заработной платы
1	123	0,59	137	0,66	42	0,40	95	0,77
2–3	557	0,57	562	0,68	257	0,58	305	0,71
4–6	836	0,46	858	0,51	489	0,43	369	0,65
7 и более	491	0,40	625	0,47	435	0,45	190	0,76
Всего	2 007	0,49	2 182	0,55	1 223	0,46	959	0,71

\* Прирост заработной платы определялся как разница логарифмов почасовой зарплаты в конце и начале 8-летнего периодов.

Источники: MLR, 2, 2005.

Та же картина наблюдается в среднем, но лишь в среднем, и для мужчин. Однако у них рост заработной платы более выражен. Если для «оседлых работников», удержавшихся 8 лет на одном и том же месте, рост логарифма заработной платы составлял 0,66, то в среднем он был 0,55. И этот показатель падал до 0,47 для работников, сменивших 7 и более работ. В то же время такая тенденция не наблюдается для малообразованных мужчин. У них с ростом мобильности наблюдается увеличение заработной платы. Та же тенденция прироста заработной платы характерна для самых образованных молодых мужчин.

С точки зрения теории человеческого капитала эти явления объясняются тем, что высокая мобильность вызывает подозрения у работодателей, которые вовсе не склонны повышать заработную плату любому новому работнику, поскольку «летуны» ни у кого не пользуются особым уважением в отличие от

«оседлых» работников, сохраняющих преданность фирме. Лучше оценить эту зависимость помогают данные, приведенные в табл. 7.

Таблица 7

**Длительность пребывания на рабочем месте за восьмилетний период в зависимости от числа мест работы, % рабочих недель**

Число работ	Женщины		Мужчины					
	Все виды Обучения		Все виды обучения		Обучение менее 12 лет или равно тому периоду		Обучение Более 12 лет	
	Численность, чел.	Средний % рабочих недель	Численность, чел.	Средний % рабочих недель	Численность, чел.	Средний % рабочих недель	Численность, чел.	Средний % рабочих недель
1	123	90,0	137	94,4	42	87,6	95	97,3
2–3	557	83,6	562	87,1	257	78,9	305	94,0
4–6	836	77,4	858	80,4	489	74,4	369	83,0
7 и более	491	74,8	625	77,2	435	73,6	190	85,2
Всего	2 007	79,2	2 182	82,0	1 223	75,5	959	90,4

Источник: MLR, 2, 2005.

Таблица наглядно показывает, что с ростом мобильности, естественно, падает длительность пребывания работника на рабочем месте для всех групп работников. В то время как для «оседлых» молодых мужчин и женщин, которые трудятся на одном рабочем месте, доля отработанных недель доходит до 90%, для «кочевников» она резко падает, давая в среднем 79,2% для женщин и 82,0% для мужчин, а доля сменивших более 6 работ до 74,8 и 73,6% соответственно.

Более того, можно сказать, что «кочевники» большую часть своей начальной рабочей карьеры остаются без работы. Те же работники, которые не часто меняют рабочее место, имеют значительно больше шансов сохранить работу и даже участвовать в продуктивном «шоппинге работ».

Помимо исследования совокупного роста заработной платы были предприняты расчеты ее ежегодного прироста, которые отражены в табл.8. Из таблицы следует, что для женщин при всех видах обучения наибольший прирост заработной платы наблюдается у «оседлых» и составляет 0,048 среднего логарифма заработной платы, в то время, как для уволенных администрацией прирост составляет 0,027, для уволившихся по собственному желанию – 0,044.

Для мужчин прошедших разные виды обучения, нет такой заметной разницы, как для женщин. Для работников, уволившихся по собственному желанию (не по приказу администрации, в результате закрытия предприятия, в связи с отпуском без сохранения содержания и т.п.) прирост заработной платы был значительно выше, чем для других групп работников. Это говорит об успешности проведенного этой группой работников «шоппинга работ».

Таблица 8

## Годовой прирост заработной платы у трех групп работников \*

Число работ	Женщины		Мужчины					
	Все виды Обучения		Все виды Обучения		Обучение менее 12 лет или равно этому периоду		Обучение более 12 лет	
	Численность, чел.	Средний прирост заработной платы	Численность, чел.	Средний прирост заработной платы	Численность, чел.	Средний прирост заработной платы	Численность, чел.	Средний прирост заработной платы
«оседлых»	13 085	0,048	14 265	0,050	7 173	0,045	7 092	0,054
уволенных администрацией	3 637	0,027	3 755	0,046	2 277	0,042	1 478	0,052
ушедших по собственному желанию	2 959	0,044	3 210	0,060	1 869	0,055	1 341	0,68

\* Прирост заработной платы определяется как изменение среднего логарифма заработной платы за год в течение 8-летнего периода.

Первая группа – «оседлые», вторая – уволенные администрацией, третья – уволившиеся по собственному желанию.

Источники: MLR, 2, 2005

Проведенный краткий анализ связи трудовой мобильности с ростом заработной платы показал, что типичный молодой работник меняет, как правило, около пяти работ за 8 лет. При этом наиболее мобильные работники – «кочевники» – в среднем получили более скромный прирост заработной платы, чем их менее мобильные коллеги, что отчасти объясняется временной безработицей первых.

*Профессиональная мобильность.* Под профессиональной мобильностью понимается перемена должности или профессии, независимо от смены работы. Примером служит переход рабочего-ткача на должность сменного мастера на той же или другой ткацкой фабрике. Профессиональная мобильность, как правило, возникает в благоприятных экономических условиях, когда у наемных работников появляется больше возможностей найти более высоко оплачиваемую или предпочтительную работу. И наоборот, когда экономические условия ухудшаются, значительно труднее найти работу, которая отвечает предпочтениям или соответствует профессии того или иного работника. Однако на профессиональную мобильность влияют не только экономическая динамика, но и другие факторы: возраст, пол, раса, опыт работы, завершение обучения в школе, колледже, институте, на курсах повышения квалификации, накопленный человеческий капитал.

**Уровень профессиональной мобильности** за данный период определяется как отношение числа работников, сменивших свою профессию, к общему числу работников, занятых в этот период. Это будет уровень **совокупной профессиональной мобильности** на том или ином уровне национальной экономики.

Профессиональная мобильность изучалась на основе других данных, чем трудовая мобильность. Опрос 60 тыс. работников и домохозяйств, проведенный Бюро по трудовой статистике (Bureau of Labor Statistics) с 1 января 2003 г. по 1 января 2004 г. показал, что на 1 января 2004 г. в США числилось около 123 млн. человек наемных работников от 16 лет и старше. Из них около 9 млн. человек за названный период сменило профессию. Таким образом, уровень совокупной профессиональной мобильности составил 7, 25% [16].

В ходе опроса были собраны данные половозрастного, расового, профессионально-образовательного и рабочего характера.

Обследование показало, что с возрастом профессиональная мобильность падает независимо от пола, так же, как, впрочем, и трудовая мобильность. Более 60% тех, кто сменил род занятий (профессию) за указанный период, был и моложе 35 лет, и только 36% сменивших профессию были старше 35 лет. Вообще говоря, с возрастом работники больше времени уделяют повышению своего профессионально-квалификационного уровня и приобретают все больший профессиональный опыт. Поэтому им невыгодно менять профессию. В то же время более молодые работники мало что теряют от смены рода занятий.

Женщины оказываются более профессионально мобильными, чем мужчины, но разница составляет всего 2%. Школьное образование мало влияет на профессиональную мобильность для лиц в возрасте от 16 до 24 лет, хотя те, кто недавно закончил школу, как правило, меняют свою профессию (табл. 9).

Таблица 9

**Различия в профессиональной мобильности в зависимости от пола, возраста и уровня образования за период с 01.01.2003 по 01.01.2004 г., %**

Образование	В возрасте 16–24 лет			В возрасте 25 лет и старше		
	Оба пола	Мужчины	Женщины	Оба пола	Мужчины	Женщины
Все уровни образования	7,2	6,8	7,7	5,4	5,1	5,9
Ниже, чем высшее образование	8,3	7,7	9,3	4,9	4,6	5,5
Высшее образование	7,6	7,7	7,6	5,5	5,5	5,6
Колледж без степени	8,8	8,1	9,6	6,2	5,4	7,2
Со степенью по профессии	6,5	6,3	6,6	5,6	5,3	5,9
Со степенью согласно академической программы	6,3	5,9	6,6	5,4	5,7	5,2
Степень бакалавра	6,4	5,7	7,2	5,2	4,8	5,6
Степень магистра и выше	4,7	4,2	5,4	4,7	4,2	5,3

Источник: MLR, 12, 2005.

Из приведенной таблицы видно, что наибольшей мобильностью отличаются лица обоего пола которые закончили колледж, но не имеют никакой степени (8,8%), в отличие от минимально мобильной группы лиц с магистерской и более высокой степенью (4,7%).

Что касается расовых характеристик профессиональной мобильности, она выше всего для лиц смешанных рас, (10,1%) затем для белых (7,4%). Самая низкая она у азиатов (4,4%). Как и для трудовой мобильности, эти различия объясняются уровнем человеческого капитала для тех или иных расовых групп и «склонностями» к его приобретению.

Если же рассматривать связь профессиональной мобильности с переменной места работы, то оказывается, что она существует в среднем для 58% лиц, которые сменили свою профессию. При этом она сильно различается в зависимости от

отрасли, как видно из табл.6. Для ее измерения вводится **уровень дифференциальной профессиональной мобильности**, который исчисляется отношением числа лиц, сменивших свою профессию к числу лиц, занятых соответствующей профессиональной деятельностью.

Таблица 10

**Уровень дифференциальной профессиональной мобильности по основным профессиональным группам на 01.01.2004, (%)**

Отрасль	Уровень профессиональной мобильности
Управление	65
Бизнес и финансовые операции	63
Вычислительная техника, программирование, математика	40
Архитектура и инженерное дело	30
Биология, физические и общественные науки	57
Коммунальные и социальные услуги	60
Юриспруденция	32
Образование, обучение и библиотечное дело	57
Искусство, дизайн, развлечения, спорт, СМИ	70
Услуги медицинских сестер и техников	30
Техническое обеспечение медицинских услуг	75
Охранные услуги	75
Предприятия общественного питания	109
Уборка помещений и территорий и уход за ними	50
Персональный уход и услуги	81
Торговля	106
Офисное и административное обеспечение	89
Фермерство, рыболовство и лесничество	41
Строительство и добыча	60
Установка, ремонт оборудования и уход за ним	48
Производство	81
Транспорт и перевозка материалов	89
Все профессии	72

Источник: MLR, 12, 2005.

Следует отметить, что большинство наемных работников как в отраслях экономики, так и на государственной службе имеют более высокую профессиональную мобильность, чем самозанятые лица.

Наибольшая профессиональная мобильность присуща лицам, занятым в торговле и сфере общественного питания: 106 и 109%. Наименьшая – лицам занятым в архитектуре инженерном деле, а также юриспруденции – 30%. При оценке этих показателей надо учитывать, что высокая мобильность для той или иной отрасли тесно связана с указанными выше возрастными и образовательными различиями. В тех отраслях, где наблюдается высокая профессиональная мобильность, как правило, работают молодые люди в возрасте до 25 лет с образованием колледжа и ниже. И, наоборот, там, где наблюдается минимальная мобильность, работают люди в возрасте старше 25 лет, возможно, со степенями. По существу это своеобразные закрытые рынки труда, охраняемые требованиями наличия гражданства, лицензий и пр.

В то же время надо отметить, что та или иная мобильность касается различных по весу (численности) профессиональных групп и поэтому дает различ-

ный вклад в общую динамику и совокупный уровень профессиональной мобильности.

Как трудовая, так и профессиональная мобильность характеризуют высокую динамику рынка труда США. Их уровни меняются в зависимости от темпов экономического роста, уровня безработицы, совокупных и дифференциальных характеристик рабочей силы. В то же время следует отметить, что мобильность того или иного рода не служит универсальным ключом к повышению заработной платы. Более важен рост производительности труда, связанный с образованием, квалификацией, опытом работы, накопленным человеческим капиталом данного лица. Совокупный рост заработной платы для всех групп работников падает по мере роста мобильности, связанной с переменой места занятости. Лица с более высоким уровнем образования, опытом работы, накопленным человеческим капиталом, будучи более оседлыми, проходят ступени мобильности в одной фирме. Такая внутрифирменная мобильность напоминает внутрифирменное движение кадров в Японии. Характерно, что эффективный труд преданных фирме работников оценивается более высоко работодателями. Поэтому «оседлые» побеждают «кочевников» на рынке труда.

Можно сделать вывод, что в условиях глобализации молодая армия труда США имеет значительные преимущества перед молодежными армиями труда других, даже развитых, стран. Это объясняется более высоким уровнем и качеством жизни, ориентацией всей глобальной экономики на экономический рост США. Американская молодежь успешно борется за свои права и высокую заработную плату, выстраивает свое движение «шоппинга работ», которое позволяет ей получать все более высокие доходы на протяжении рабочей карьеры, несмотря на все трудности. По крайней мере, перед американской молодежью не стоит во весь рост проблема занятости, которая стала не только перед молодежью развивающихся стран, но и молодежью Европейского Союза.

## ***5.2. Рынок труда Европейского Союза***

**Динамика и проблемы рынка труда ЕС.** Известно, что создание единого экономического и социального пространства Европейского Союза означает также создание единого рынка труда, что предполагает свободное переливание рабочей силы из одной страны-члена ЕС в другую в зависимости от баланса спроса и предложения. Долговременной тенденцией на рынке труда ЕС было сокращение занятости до 60, 4% от активного трудоспособного населения. В начале нового тысячелетия занятость стала расти с темпом около 2% в год за счет появления новых рабочих мест.<sup>132</sup> Она выросла в 2005 г. по сравнению с 1995 г. на 12,6% и составила 166 791 тыс. чел.<sup>133</sup>

При этом в ЕС, как и во всех развитых странах в общей занятости населения падает занятость в промышленности с опережающим развитием сферы услуг. В 2005 г. ее доля в общей занятости приблизилась к 70%, при 78,6% в США. Однако имеется большой межстрановой разброс. Так, в Нидерландах сфера услуг достигает 76,6%, в Великобритании 76,4, Швеции 72,5, Бельгии 73,3. Устойчивой тенденцией динамики рынка труда Европейского Союза стало увеличение занятости женщин, достигшей 33%.

Широкое развитие получили новые формы занятости, такие, как неполный рабочий день, субподряд, надомничество, временная занятость, связанные с новыми формами организации труда. Эти формы занятости как раз характерны для сферы услуг, молодежи и женщин. Так, частичная занятость в ЕС в 2006г. соста-

<sup>132</sup> Employment Outlook. Paris: OECD, 2004

<sup>133</sup> OECD in Figures 2007. OECD Observer 2007/Supplment1

вила 31,7% у женщин и 7,1% у мужчин. Они позволили сгладить острую проблему безработицы в ЕС, составляющую в 2005 г. около 8% по сравнению 10,8 в 1996 г.<sup>134</sup> Безработица носит до 85% структурный характер и захватывает в первую очередь лиц с низкой квалификацией.

Частично высокий уровень безработицы объясняется низкой мобильностью западноевропейского населения, которое оказывается территориально привязанным к своему месту жительства, своему собственному, а не арендованному домовладению. И это наглядный пример различия национальных традиций в сфере труда, которые оказывают на него непосредственное влияние.

Среди занятых все больше растет доля занятых в новой экономике на должностях инженеров, программистов, научных работников, менеджеров, составляя от 25% до 33% среди экономически активного населения<sup>135</sup>.

Как отмечают эксперты Еврокомиссии, **рынок труда Европейского Союза находится в кризисе** в связи со все ухудшающейся демографической ситуацией, которая грозит тем, что альянс столкнется с серьезнейшей проблемой нехватки кадров. Это касается в первую очередь традиционных 15 стран Западной Европы, входивших в ЕС до мая 2005 г., в которых проживает 385, 8млн. чел. Все население 25-ти государств ЕС после вступления в него десятки стран Восточной Европы насчитывает 450 млн. жителей. Уже меньше, чем через 25 лет демографические проблемы ударят по экономике Старого Света. В 2030 г. число трудоспособных людей в возрасте от 15 до 65 лет в Европейском Союзе сократится на 20,8 млн. человек.<sup>136</sup>

Причина тому - низкая рождаемость. Сегодня на одну женщину в ЕС приходится 1,48 ребенка. Между тем нормальным считается показатель 2,1. Проблема кроется в том, что и на западе, и на востоке представительницы слабого пола предпочитают делать карьеру, а не заводить детей, под влиянием пропаганды феминизма, сложившегося современного образа жизни и экономических условий. Наряду с падением рождаемости в ЕС будет наблюдаться тенденция старения населения. Рассчитано, что к 2030 г. число лиц старше 65 лет увеличится по сравнению с сегодняшним днем на 52%, или на 40 млн. человек. Это значит, что на двух работников будет приходиться один пенсионер. Такой поворот событий сильно ударит по экономике ЕС, т.к. возрастет социальная нагрузка.

Для решения этих проблем рынка труда в странах ЕС происходит поэтапная и пострановая либерализация в отношении трудовых мигрантов. Так, с марта 2007 г. граждане восточноевропейских государств ЕС получили на рынке труда Голландии такие же права, как и остальные европейцы. То есть Голландия стала девятой страной ЕС, полностью открывшей рынок труда для граждан так называемых "новых" государств Евросоюза – Польши, Словакии, Словении, Венгрии, стран Балтии, Румынии и Болгарии. Этой мерой правительство надеется стимулировать дальнейший рост национальной экономики. В стране не хватает рабочих рук: на начало 2007 г. в Нидерландах были не заняты 250 тысяч вакансий. Безработица в Голландии составляет 4%.

Пионерами в создании единого рынка труда ЕС и либерализации в отношении мигрантов были Великобритания, Ирландия и Швеция. Правительства этих стран изначально не вводили ограничений для трудовых мигрантов из вос-

---

<sup>134</sup> Ibid

<sup>135</sup> *Рассадина И.* Современные тенденции государственного регулирования рынка труда стран Европейского Союза//Вестник СПбГУ, сер.8, вып.1, 2003

<sup>136</sup> Employment Outlook. Paris: OECD, 2004

точноевропейских государств Евросоюза. Вскоре их примеру последовали Финляндия, Греция, Италия, Испания и Португалия.

Примеру Нидерландов до конца 2008 г. следовали Бельгия, Дания, Франция и Люксембург. Последними барьеры для трудовых мигрантов из "новых" государств ЕС отменяют Австрия и Германия. Это произойдет лишь в 2011 г. Вена и Берлин объясняют задержку наибольшей географической близостью к восточно-европейским соседям. Снятие ограничений в трудовом законодательстве может привести к резкому притоку мигрантов. В то же время разразившийся мировой кризис приводит к изменениям в отношении трудовых мигрантов. Для преодоления безработицы среди коренного населения стран ЕС предпринимаются меры к выдворению мигрантов из ЕС в страны их проживания.

Долгосрочные последствия либерально миграционной политики не только не просчитаны, но даже вредны для коренного европейца. Примером служат весенние волнения 2007 г. во Франции. Идеи Ж.Аттали и его единомышленников о формировании «серых кочевников» в Европе на основе ассимиляции мигрантов с треском провалились. Мигранты никак не хотят ассимилироваться, а предпочитают жить автономными общинами в своеобразных гетто. Продолжающиеся столкновения местного населения Франции и Германии с мигрантами, высокая напряженность в этой области, приход к власти во Франции Н.Саркози именно на волне роста недовольства миграционной политикой, осуществлявшейся уже полвека, – все это свидетельствует о том, что проблема миграции не решена, но все еще ждет решения.

Так или иначе, но выравнивание рынка труда Европейского Союза в условиях экономического роста явился неоспоримым фактом. Наступивший кризис меняет ситуацию, когда возможны меры, защищающие страновые рынки труда, и возникает проблема их регулирования.

**Регулирование рынка труда.** В Европейском Союзе споры о регулировании рынка труда издавна привлекают большое внимание исследователей. Некоторые из них, такие, как Х.Ботеро<sup>137</sup>, считают, что жесткое регулирование рынка труда не характерно, например, для Англии с ее либеральным прецедентным правом и представляет собой результат введения «гражданских кодексов» типа французского (т.е. римского) права. К настоящему времени трудовое законодательство подобного типа, ориентированного на государственное вмешательство, заимствовали многие страны Европы, а затем унаследовали и их бывшие колонии в разных регионах мира. Поэтому жесткое регулирование рынка труда представляет собой не реакцию на возникшие конкретные трудовые проблемы, а элемент антирыночной правовой традиции. В этом отношении Ботеро поддерживает профессор Бирмингемского университета (Великобритания) У.Зиберт<sup>138</sup>, сравнительный межстрановой анализ которого мы в основном и используем.

В Европейском Союзе за соблюдением трудовых норм надзирают различные специальные государственные органы, такие как существующая во Франции Трудовая инспекция, контролирующая выполнение положений французского Трудового кодекса<sup>139</sup>. В других случаях за соблюдением этих законов следят профсоюзы. Наличие в стране сильных профсоюзов способствует регулированию рын-

---

<sup>137</sup> Botero J., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Schleifer A. The Regulation of Labor // Quarterly Journal of Economics. 2004. November. P. 1339–1382.

<sup>138</sup> Siebert W. Stanley. *Labour Market Regulation in the EU-15: Causes and Consequences - A Survey*, Institute for the Study of Labor, 2006

<sup>139</sup> Jefferys S. *Liberte, Egalite and Fraternite at Work*. Basingstoke: Pelgrave Macmillan, 2003, p. 133

ка труда. Таким образом, элементом такого регулирования являются и законы о профсоюзах и праве на забастовки.

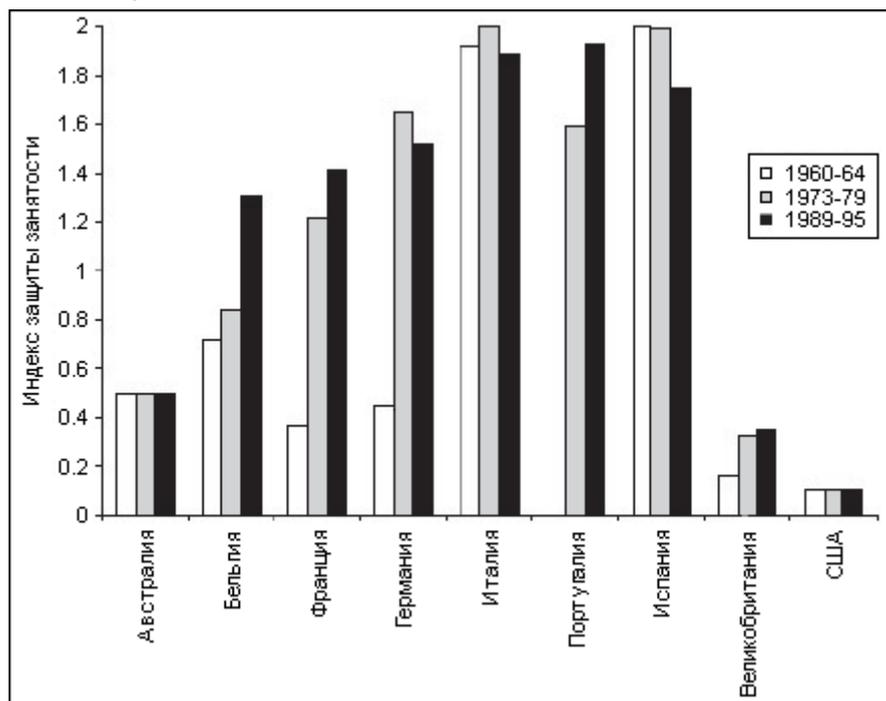


Рис. 1. Тенденции в области защиты занятости, 1960–1995

Источник: Siebert W. Stanley. Labour Market Regulation in the EU-15: Causes and Consequences - A Survey, Institute for the Study of Labor, 2006

**Примечание:** в данном случае индекс защиты занятости охватывает как постоянных, так и временных работников. Защита временных работников осуществляется с помощью правил, предусматривающих, к примеру, их найм в качестве постоянных работников по истечении определенного периода времени.

Что касается защиты профсоюзов, то наиболее широкими правами они обладают во Франции, а наименьшими — в Великобритании. Во Франции работодатель не имеет права пользоваться услугами штрейкбрехеров, коллективные договоры действуют в масштабе целых отраслей, распространяясь даже на те фирмы и трудовые коллективы, которые не участвуют в соответствующих переговорах, спонтанные «дикие» забастовки разрешены законом, а создание советов трудовых коллективов обязательно. В Великобритании все указанные права были аннулированы в ходе тэтчеровских реформ. Во Франции коллективными договорами охвачены до 90% всех работников, а в Великобритании — только 40%, и это несмотря на то, что во Франции количество членов профсоюзов составляет меньшую долю от общей численности рабочей силы. Эти два вида регулирования обычно развиваются параллельно — законодательная поддержка коллективных договоров подкрепляет жесткие меры по защите занятости.

С 1960-х гг. регулирование рынка труда, судя по всему, ужесточилось, хотя в некоторых случаях с конца 1980-х здесь произошел определенный «откат назад». Динамика этого процесса в ряде стран — членов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) отражена на рис. 1.

Наибольшее смягчение правил регулирования в этой области отмечается в Германии, Италии и Испании. Прежде всего, оно проявляется в ослаблении контроля за наймом временных работников: в частности, разрешено заключение контрактов о приеме на временную работу в больших масштабах и на более долгие сроки. Кроме того, сегодня в Испании и Италии разрешены агентства

по временному найму. Таким образом, мы наблюдаем разделение рабочей силы на две категории — защищенных постоянных работников и «аутсайдеров» - временных работников.

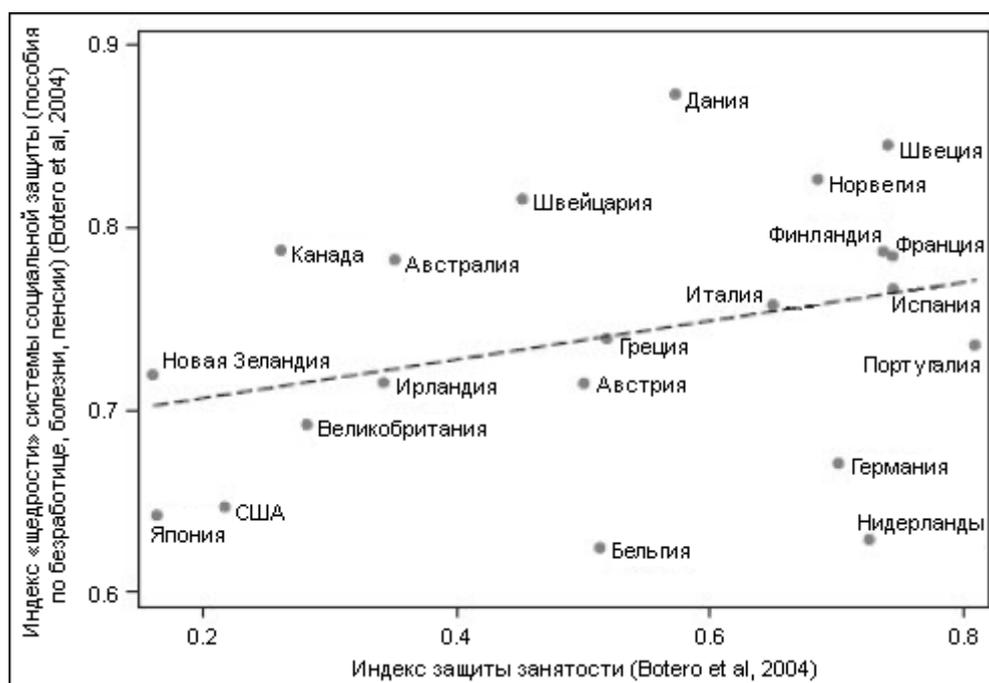


Рис.2. Системы социального обеспечения и защиты занятости

Источник: Siebert W. Stanley. Labour Market Regulation in the EU-15: Causes and Consequences - A Survey, Institute for the Study of Labor, 2006

**Примечание:** индекс социальной защиты составлен на основе показателей «щедрости» системы пособий по безработице, болезни и пенсионного обеспечения. К примеру, для системы оплаты бюллетеней в качестве переменных используются количество месяцев, в течение которых работник должен оплачивать страховку по болезни, или трудовой стаж, необходимый для получения права на компенсацию по болезни, размер страховых выплат по отношению к зарплате, сроки получения компенсации и процент реальной зарплате, который она покрывает. Аналогичные переменные определены и для пособий по безработице и пенсионной системы; их усредненная величина по разным странам вычисляется по шкале от 0 до 1. Естественно, все богатые страны ОЭСР оказались в верхней части шкалы.

Регулирование в области социальной защиты, включая пособия по безработице, оплату бюллетеней и пенсионную систему, также влияет на рынок труда. «Щедрая» система социального обеспечения страхует трудящихся на случай потери работы. Законы о защите занятости представляют собой альтернативную форму такого страхования, обеспечивая работникам более стабильную занятость. С учетом этого можно было бы предположить, что жесткое регулирование занятости и «щедрое» социальное обеспечение взаимозаменяемы. Соотношение между этими системами изображено на рис.2.

На деле, судя по всему, особой зависимости между двумя системами не наблюдается, а если какая-то связь и существует, то она носит позитивный характер. У Швеции, к примеру, высокий показатель по обоим индексам, а у США — низкий также по обоим. Таким образом, анализируя причины и факторы регулирования рынка труда, мы не сможем исходить из аргумента о том, что регулирование занятости заменяет отсутствующие пособия по безработице. Более обоснованным представляется вывод о том, что защита занятости и развитая система социального обеспечения обеспечивают интересы одной и той же группы — лю-

дей, имеющих постоянную работу. Однако не надо забывать о другой группе людей – безработных.

По идее, **регулирование рынка труда призвано повысить минимальную зарплату и улучшить условия работы.** Следовательно, оно воздействует на такие показатели, как уровень занятости, масштаб долгосрочной безработицы, разброс зарплат и производительность труда. В табл. 11 представлен макроуровневый сравнительный анализ ситуации на рынках труда Великобритании и Франции. Выбор этих двух стран представляется уместным, поскольку именно во Франции и Великобритании родились две главные правовые системы, преобладающие сегодня в мире – система римского и прецедентного права.

Таблица 11

**Сравнительный анализ рынков труда Великобритании и Франции**

А	Франция		Великобритания	
	1985–1990	1995–2000	1985–1990	1995–2000
Средняя продолжительность рабочего времени в году, часы (для США за те же периоды этот показатель составляет соответственно 1840 и 1850)	1540	1500	1710	1700
Дифференциал зарплаты, 90/10 (для США за те же периоды этот показатель составляет соответственно 4,31 и 4,72)	3,41	3,3	3,09	3,4
Рост реального объема ВВП за человекочас, % (для США за те же периоды этот показатель составляет соответственно 2,06 и 1,5)	4,57	2,02	3,44	2,1
Объем ВВП на одного работника, USD по паритету покупательной способности на 1998 год (для США этот показатель равен 64 200)	53 150		44 260	
Доля бедного населения (людей, чьи доходы составляют меньше половины от среднего дохода) в середине 1990-х годов, % (без учета социальных выплат / с учетом социальных выплат)	48/16		44/20	
<b>Б</b>	<b>1985–1990</b>	<b>1995–2000</b>	<b>1985–1990</b>	<b>1995–2000</b>
Долгосрочная безработица, % от общего уровня безработицы	45	42	44	34
Возрастная группа 20–24 лет, безработные / работающие, % от общей численности	21/53	26/36	13/72	11/69
Возрастная группа 25–54 лет, безработные / работающие, % от общей численности	8/77	11/77	8/76	5/79
Возрастная группа 55–64 лет, безработные / работающие, % от общей	8/36	7/34	9/48	6/49

численности				
Издержки на повышение квалификации и субсидии в целях обеспечения занятости для молодежи и взрослого населения/досрочного выхода на пенсию из-за ситуации на рынке труда, % от ВВП	0,59/0,84	0,73/0,34	0,42/0,03	0,23/0,00

**Примечания:** долгосрочная безработица — ситуация, когда человек не имеет работы больше 1 года. Доля безработных/работающих по отношению к общей численности возрастной группы представляет собой средний показатель за 1985–1990 и 1995–2000 годы.

**Источники:** (доля безработных/работающих по отношению к общей численности возрастных групп, затраты, связанные с подготовкой и досрочным уходом на пенсию)<sup>140</sup>; (доля бедного населения)<sup>141</sup>; (остальные показатели)<sup>142</sup>.

Начнем с анализа воздействия регулирования на уровень зарплат и условия труда (панель А табл. 11). В первой строке приводятся данные о количестве рабочих часов в год. Как мы видим, для Франции сегодня эта цифра составляет всего 1500 часов — значительно меньше британского показателя (1700 часов). Этого и следовало ожидать, поскольку французское законодательство ограничивает сверхурочную работу. Кроме того, разрыв между двумя странами сейчас больше, чем 10 лет назад, поскольку во Франции введена 35-часовая рабочая неделя. В следующей строке мы видим дифференциал зарплат по принципу 90/10 (зарботки 10% самых высокооплачиваемых рабочих сравниваются с зарботками 10% самых низкооплачиваемых). Легко заметить, что во Франции разрыв в зарботках за последние 10 лет снизился с 3,41 до 3,3, тогда как в Великобритании (а также в США) он, наоборот, увеличился. Разброс зарплат во Франции ограничивается расширенной системой коллективных договоров и законом о минимальной зарплате. В Великобритании и США рыночные силы действуют свободнее — отсюда и больший разрыв в зарботках. Таким образом, зарплаты французов выше, а рабочий день — короче. В результате граждане этой страны, у которых есть работа, находятся в лучшем положении, чем британцы.

В следующих двух строках приводятся показатели производительности труда. Во Франции этот показатель, определяемый как объем ВВП на одного работника, составляет 53 150 долл, существенно превышая аналогичную цифру для Великобритании — 44 260 долл. Впрочем, в этом нет ничего неожиданного, поскольку во Франции уровень занятости значительно ниже. В этой стране неквалифицированные и неопытные работники (у которых производительность труда ниже) вытесняются на обочину — пополняют ряды безработных и временно занятых, или занимаются на государственных курсах повышения квалификации. В ведущих французских частных компаниях занято очень мало неквалифицированных или неопытных работников. Таким образом, производительность труда во Франции неизбежно должна быть выше.

Впрочем, дерегулирование экономики, происходящее в Великобритании со времен Тэтчер, судя по всему, способствует росту производительности труда,

<sup>140</sup> Employment Outlook. Paris: OECD, 2004

<sup>141</sup> Bazen S. *The Impact of Regulation of Low Wages on Inequality and Labour Market Adjustment* // *Oxford Review of Economic Policy*. Vol. 16 (2000). P. 57-69

<sup>142</sup> Card D., Freeman R. *What Have Two Decades of British Economics Reform Delivered?* Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 2002

и она постепенно догоняет Францию. Эта тенденция отразилась в данных о темпах роста ВВП за один человекочас (этот показатель представляется более объективным с точки зрения сравнительного анализа, поскольку среднегодовое количество рабочих часов в двух странах сильно различается). В Великобритании этот показатель с 1979 г. составляет в среднем 2,1% в год — т.е., он выше французского (2,02%) и намного превышает американский (1,51%).

В последней строке панели А приводятся данные о неравенстве доходов, которое, в отличие от разброса *зарплат*, во Франции оказывается значительно больше, чем в Великобритании. Доля бедняков в общей численности населения во Франции (без учета социальных выплат) составляет 48%, а в Великобритании — 44%. Таким образом, более равномерное распределение зарплат во Франции достигается за счет нижнего порога оплаты труда; обратная сторона этого ограничения — большое количество людей, живущих на социальные пособия. Другими словами, получается, что количество низкооплачиваемых рабочих мест в этой стране невелико, но людям, не способным найти работу, выплачиваются щедрые пособия.

В Великобритании рабочих мест больше, но система соцобеспечения развита слабее. Какой из вариантов лучше? Есть немало оснований утверждать, что система, существующая в Великобритании, представляется более правильной. Результаты исследований о факторах, позволяющих людям ощущать себя «счастливыми», указывают на то, что безработные явно предпочитают жизни на социальные пособия работу, пусть и плохо оплачиваемую<sup>143</sup>. Однако это мнение сомнительно. Как раз наоборот, безработные предпочитают гарантированное пособие неустойчивому положению на работе.

Интересная картина занятости вырисовывается на основе панели Б табл. 11. В первой строке приведены данные о долгосрочной безработице. Высокий уровень долгосрочной безработицы говорит о том, что это явление охватывает, прежде всего, относительно небольшую группу тех, кому «хронически не везет». К примеру, безработица на уровне 8% может означать, что каждый работник не имеет занятости один месяц в году, а долгосрочная безработица вообще отсутствует, или же, что 8% трудящихся остаются без работы весь год. В последнем случае безработица целиком носит долгосрочный характер. Как мы видим, в Великобритании понятие «долгосрочная безработица» относится к 34% общего числа лиц, не имеющих работы. Это большая цифра, но она ниже показателя Франции — 42%.

Регулирование рынка труда способствует «концентрации» безработицы в определенных категориях рабочей силы, поскольку связанный с ним высокий уровень зарплат и выгодные для работников условия найма вынуждают фирмы избегать приема на работу людей, не имеющих хорошей «трудовой биографии». В эту категорию попадают люди, остававшиеся без работы относительно долгий срок (несколько месяцев), и вообще неквалифицированная рабочая сила, которая остается за бортом.

В следующих строках табл. 11 мы находим новые свидетельства «концентрации» безработицы во Франции. Мы видим, что в этой стране уровень безработицы среди молодежи (возрастная группа от 20 до 24 лет) сегодня составляет 26% — он почти вдвое выше, чем в Великобритании. Молодые работники — типичная «аутсайдерская» группа. Еще одна такая группа возникает на другом конце «возрастной шкалы» — ее составляют пожилые работники 55–64 лет. Неблагополучное положение этой возрастной категории во Франции не оборачивается

<sup>143</sup> Siebert W.S. Notes on Labour Market Flexibility: Questions for a New Economy // Urban and Regional Prosperity in a Globalist New Economy / Ed. by R. Cheng, pp. 918-938

высоким уровнем безработицы, поскольку из-за существующей системы досрочного выхода на пенсию многие ее представители не регистрируются на бирже труда, а просто уходят на покой. Его проявлением становится скорее **весьма низкий уровень занятости в этой группе**. Как мы видим, показатель занятости для возрастной группы от 55 до 64 лет во Франции составляет сегодня лишь 34%, тогда как в Великобритании он равен 49%. У французов даже есть образное выражение, характеризующее сложившуюся ситуацию: “Une seule generation travaille à la fois” (несколько поколений одновременно работать не могут). В Великобритании, напротив, уровень занятости более равномерно распределяется по возрастам.

Посмотрим теперь, как обстоят дела на уровне отдельных отраслей и фирм (табл.2). Здесь выбраны три характерные отрасли – сфера услуг, производство и отрасль новой экономики двух стран, резко отличающихся по своему трудовому праву, чтобы выяснить влияние последнего на рынок труда этих стран.

Как видно из первой строки табл. 12, текучесть кадров (связанная с уходом по собственному желанию и увольнением) на британских предприятиях выше, чем на французских, поскольку в Великобритании процедуры найма и увольнения регулируются в меньшей степени. Данные, приведенные во второй строке, показывают, что на британских предприятиях работники реже отсутствуют на рабочем месте: это опять же свидетельствует о более жестком стиле управления (уволить сотрудника здесь по-прежнему легче, хотя в последние годы этот процесс тоже усложнился) и менее щедрой оплате бюллетеней.

Таблица 12

**Сравнение расходов на рабочую силу и характеристик работников трех отраслей (средние показатели за 1992–1995 годы)**

	Розничная торговля		Автомобильная промышленность		Фармацевтическая отрасль	
	Велико-британия	Франция	Велико-британия	Франция	Велико-британия	Франция
Увольнения (в том числе по собственному желанию), %	40,0	13,4	2,0	1,3	2,4	2,0
Неявка на работу (в том числе по болезни), %	3,1	4,0	7,1	7,2	4,0	8,1
Средняя зарплата, английские фунты	7720	12 660	23 070	20 260	15 700	16 340
Общая стоимость рабочей силы, английские фунты	7940	20290	26830	29910	17150	24100
Производительность труда на одного работника	133 660 фунтов (объем продаж)	209 900 фунтов (объем продаж)	316 двигателей	393 двигателя	91 880 фунтов (объем продаж)	125 340 фунтов (объем продаж)
Работники моложе 25 / старше 55, %	50,3/1,3	35,5/2,1	6,2/18,4	2,9/3,9	5,3/12,1	1,5/5,3
Работники со стажем менее 1 года, %	14,7	3,5	8,9	0,5	16,0	8,7

Объем выборки, человек	157	143	260	206	206	207
------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Источник: Siebert W. Stanley. *Labour Market Regulation in the EU-15: Causes and Consequences - A Survey*, Institute for the Study of Labor, 2006

*Примечание: разница между зарплатой и общей стоимостью рабочей силы связана с обязательными отчислениями в фонды социального страхования и системой корпоративных пенсий. Большинство служащих британского филиала торговой компании заняты неполный день, а потому не попадают в категорию работников, за которых компания должна делать отчисления в национальную систему соцстрахования.*

В следующих строках приводятся данные о жалованье, стоимости рабочей силы и производительности труда. Зарплаты в британских фирмах немного ниже, чем во французских (а в случае с торговой отраслью — существенно ниже), но и общая стоимость рабочей силы значительно меньше. Главной причиной разницы в стоимости рабочей силы является высокий уровень налогов во Франции. Выплаты органам государственного страхования превышают 30%; помимо этого существует ряд других сборов, в частности на профессиональное обучение. Во французской торговой отрасли средние затраты на одного работника составляют 20 290 фунтов, а в британской — почти втрое меньше, 7940 фунтов. Естественно, чтобы компенсировать эти расходы, производительность труда на французских предприятиях должна быть выше, и, как показывают цифры, именно так и обстоит дело: к примеру, во французской торговой фирме объем продаж на одного работника составляет 209 900 фунтов в год (правда, на это влияет не только более эффективный труд, но и более высокий уровень цен во Франции), а в британской — 133 660 фунтов.

Чтобы выжить в условиях высоких издержек, французским компаниям приходится принимать ряд дополнительных мер. Они сокращают количество сотрудников, используют больше оборудования в расчете на одного работника и тщательнее подбирают персонал. Конечно, на предприятиях розничной торговли, которые не так легко перенести в другое место (в конце концов, француженка не поедет покупать платье в Гонконг), такие адаптационные меры отличаются меньшим масштабом, но и здесь они необходимы. Как все это влияет на уровень безработицы, мы уже видели. В нижних строках табл. 12 приводятся данные о последствиях жесткого отбора персонала. Сведения о возрасте работников указывают на то, что в крупных французских компаниях занято меньше молодежи, чем на аналогичных британских предприятиях. К примеру, во французской торговой отрасли сотрудники моложе 25 лет составляют 35,3% от общей численности персонала, а в британской — 50,3%. Точно так же выглядит ситуация на другом «полюсе» возрастной шкалы: во Франции меньше и количество пожилых работников. Более того, как видно из последней строки, число неопытных работников на французских предприятиях тоже невелико. К примеру, в торговой отрасли работников, имеющих трудовой стаж менее 1 года, всего 3,5%, тогда как в аналогичной британской отрасли их 14,7%. Во Франции упор делается на опытных рабочих «оптимального возраста», поскольку они способны обеспечить высокую производительность труда, необходимую, чтобы оправдать большие зарплаты и хорошие условия. Неопытным работникам в крупных компаниях место получить трудно.

Таким образом, можно сделать вывод, что регулирование рынка рабочей силы, призванное улучшить условия и оплату труда, а также обеспечить преобладание коллективных договоров, действительно выполняет эти задачи, но только за счет ограничения занятости для «аутсайдерских» групп: молодых, пожилых

и неопытных работников. Прежде всего, эта система приводит к росту долгосрочной безработицы и безработицы среди молодежи.

Конечно, здесь проанализирована ситуацию только в двух странах, да и в каждой из них сосредоточили внимание лишь на трех отраслях. Однако детальные статистические исследования ситуации в странах — членах ОЭСР в течение последних 30 лет дают тот же результат.<sup>144</sup> Регулирование не обязательно приводит к росту *общего числа* безработных, поскольку оно в равной степени препятствует как оттоку рабочей силы с предприятий, так и притоку туда новых сотрудников из числа безработных. Однако оно способствует росту и концентрации безработицы в определенных группах. Кроме того, многое зависит от форм «срачивания» профсоюзов с государством, когда первые становятся зависимыми от государства, и от того, насколько коллективные требования рабочих учитывают интересы всех категорий трудящихся. Однако такой «комплексный подход» у профсоюзов возникает не всегда. Так, У.Зиберт считает, что во Франции он отсутствует.

Регулирование рынка труда может обуславливаться эффективностью такой политики в качестве реакции на «сбой рыночного механизма» или политической целесообразностью (т.е. воздействием политических факторов на экономику). Однако, в плане эффективности такое регулирование, как мы видели, становится «палкой о двух концах»: от него выигрывают одни (работающие) за счет других (безработных). Подобный результат не назовешь слишком эффективным.

Поэтому более убедительным представляется «политическая» гипотеза о мотивах регулирования рынка труда. За него выступает «среднестатистический» избиратель, видя в этом инструмент перераспределения доходов. При этом «среднестатистический» избиратель — это кредитоспособный человек, имеющий работу. Более того, такие избиратели представляют преобладающую категорию трудящихся — работников со средней квалификацией. Безработные (в основном неквалифицированные) в принципе могли бы заменить на рабочих местах представителей этой группы, поэтому последние выигрывают, если в результате регулирования и повышения издержек на рабочую силу неквалифицированные работники вытесняются с рынка. Высококвалифицированные работники и капитал также оказываются в числе проигравших, хотя капитал из-за высокой мобильности в принципе способен избежать негативных последствий повышения издержек, переместившись в другую страну. Тот факт, что за регулирование рынка труда выступают левые правительства, обычно представляющие именно интересы работников средней квалификации, также подтверждает «политическую» гипотезу. В ее пользу говорит и прямая связь между масштабом регулирования рынка труда и влиянием профсоюзов в стране, поскольку именно среди **работников средней квалификации** членов профсоюзов больше всего.

«Политическая» гипотеза позволяет объяснить и изменения в масштабах регулирования рынка труда. Когда спрос на рабочую силу приобретает большую гибкость, выгоды от такого регулирования снижаются. Глобализация, повышая мобильность капитала и уровень открытости экономики отдельных стран, усиливает гибкость спроса на рабочие руки: именно этим можно объяснить тенденцию к некоторому дерегулированию рынка труда.

---

<sup>144</sup> Siebert W.S. Notes on Labour Market Flexibility: Questions for a New Economy // Urban and Regional Prosperity in a Globalist New Economy / Ed. by R. Cheng, R. Meadows, Sudgen. Cheltenham: Edward Elgar, 2003.

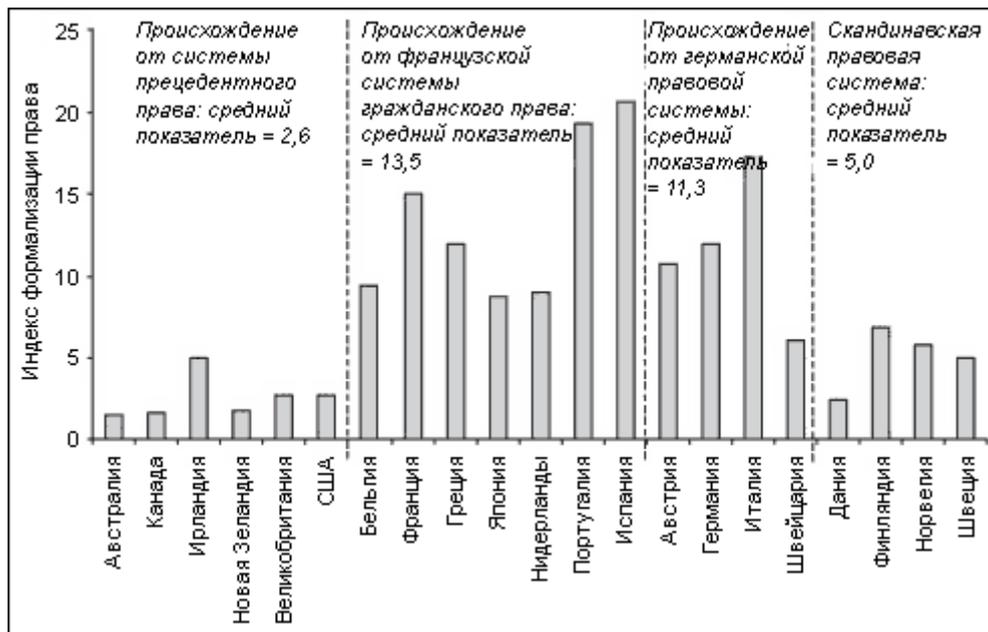


Рис.3. Происхождение юридических систем и формализация права

Источник: Siebert W. Stanley. Labour Market Regulation in the EU-15: Causes and Consequences - A Survey, Institute for the Study of Labor, 2006

**Примечание:** индекс формализации права исчисляется на основе показателей законодательного регулирования простейших гражданских дел (вроде просрочек квартплаты), а также количества различных юридических процедур, необходимых для открытия нового предприятия, времени (в днях), которое на это уходит, и соответствующих расходов.

В последнее время, правда, появилась и третья гипотеза на этот счет — теория о зависимости пути развития страны от происхождения ее правовой системы. Как пишет Х.Ботеро и его коллеги, «методы регулирования в разных странах отчасти определяются их правовыми системами, а потому, если общество регулирует какую-то одну сферу деятельности, оно, вероятнее всего, будет регулировать и другие»<sup>145</sup>. Из указанных правовых традиций наибольшее распространение в мире получили французская система гражданского права и английская система прецедентного права.

Столп западноевропейского либерализма Ф.Хайек утверждал, что английская правовая традиция служит основой для верховенства закона, тогда как в странах континентальной Европы из-за столетий абсолютизма традиционно сильны полномочия административного аппарата. В рамках традиции прецедентного права кодексы лишь дополняют неписаные законы, и законодательство по сути формируется судебными решениями, тогда как система гражданских кодексов преследует противоположную цель. В основе первой системы лежит правовой прецедент и институт присяжных, а государственному регулированию — в том числе и на рынке труда — в целом отводится второстепенная роль.

В целях проверки обоснованности этой гипотезы для большинства стран были разработаны индексы «формализации права». Они показывают, что **формализованная правовая система** приводит к увеличению издержек, связанных с принудительным соблюдением контрактов (взысканием выплат по просроченным чекам или задержанной арендной платы), а также созданием новых фирм. Проще говоря, формализация «ухудшает качество контрактных ин-

<sup>145</sup> Botero J., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Schleifer A. The Regulation of Labor // Quarterly Journal of Economics. 2004. November/ p. 1371

ституты»<sup>146</sup>, но ставит их под контроль государства, чем снижает риск злоупотреблений. Рис.3 позволяет сопоставить эти индексы для разных стран — членов ОЭСР.

Наибольшая формализация права характерна для стран, чья юридическая система происходит от французской: здесь средний индекс равен 13,5, а в государствах с правовой системой английского происхождения — только 2,5. Германская и скандинавская системы располагаются между этими полюсами. Более того, показатель формализации права объясняет и различия между странами по некоторым аспектам регулирования рынка труда.

На рис. 4 представлено соотношение между индексом защиты занятости и формализацией права по странам — членам ОЭСР. Как мы видим, эти показатели тесно группируются вокруг единой линии — разброс здесь меньше, чем в случаях, когда осями графика служат «политические» переменные вроде мощи профсоюзов или левой ориентации правительства. Другими словами, **чем больше формализация права, тем выше защита занятости.**

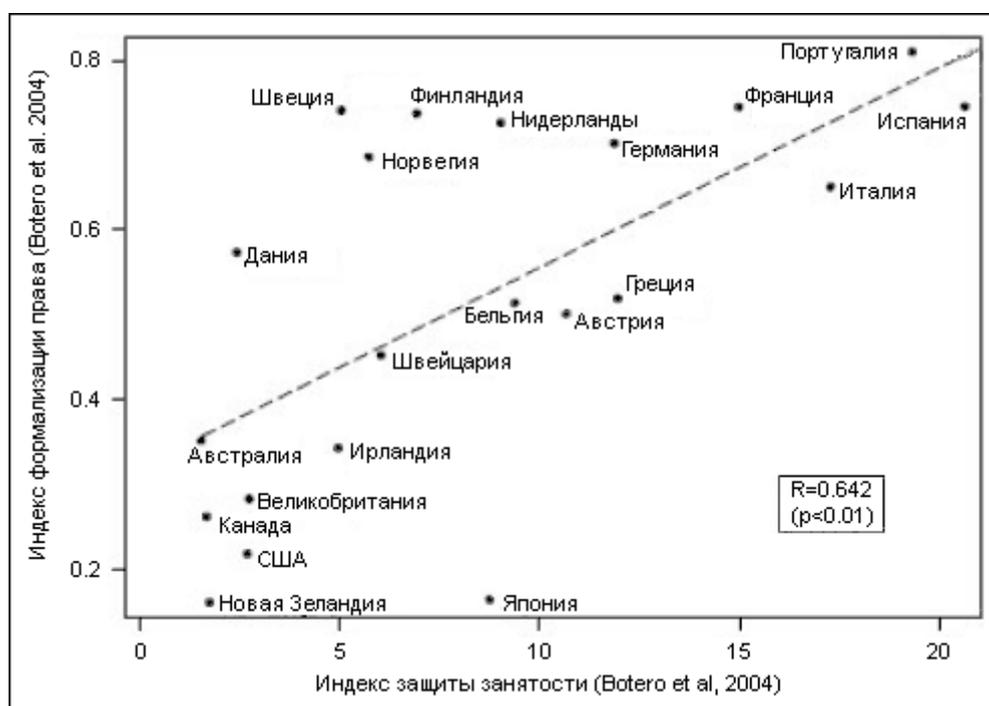


Рис.4. Связь между законодательством о защите занятости и формализацией права

Источник: Siebert W. Stanley. Labour Market Regulation in the EU-15: Causes and Consequences - A Survey, Institute for the Study of Labor, 2006

Тем не менее, теория, связанная с происхождением правовой системы, вызывает ряд вопросов. Во-первых, сомнения возникают в связи с самим понятием юридической обусловленности пути развития. По мнению многих экономистов, таких, как Ботеро, Зиберт и др., реальными причинами регулирования рынка труда являются стремление исправить недостатки рыночных механизмов (теория эффективности) или реакция на требования «среднестатистического» избирателя (воздействие политических факторов). Экономисты полагают, что даже если то или иное явление сложилось исторически (будь то расположение букв

<sup>146</sup> Acemoglu D., Johnson S. Unbundling Institutions. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 2003 (= NBER Working Paper № 9934)

на клавиатуре или левостороннее движение), когда выгоды от его изменения превышают трансакционные издержки, такое изменение происходит. Следует, однако, признать, что в данном случае речь идет о трансакционных издержках совершенно иного масштаба. Ликвидация Трудовой инспекции и реформа Трудового кодекса, в котором насчитывается не одна тысяча страниц — задача нелегкая. Кстати говоря, создать такую инспекцию гораздо легче. Таким образом, по мнению проф. Зиберта, теория пути развития в зависимости от типа правовой системы, при всей своей нетрадиционности, пожалуй, имеет смысл применительно к регулированию рынка труда<sup>147</sup>.

Однако в связи с этой теорией возникает и другая проблема: она построена по принципу «черного ящика». Возможно, вместо происхождения правовой традиции на деле действует неподдающийся измерению третий фактор, связанный, к примеру, с социал-демократическими взглядами избирателей. В ответ на подобную критику Ботеро с соавторами утверждает, что происхождение правовой системы предопределяет степень регулирования рынка труда даже применительно к странам с недемократическим строем<sup>148</sup>. Получается, что даже диктаторские режимы не свободны от влияния правовой традиции.

Можно, однако, заметить в этой связи, что происхождение правовой системы «всего лишь» создает препятствия на пути заключения частных контрактов, но эти барьеры можно обойти. К примеру, жесткие стандарты защиты занятости оборачиваются для бизнеса дополнительными расходами, но, если это сопровождается снижением зарплаты (поскольку работникам нравится такая защита, и они не требуют прибавки), ситуация в целом особенно не меняется. А Асемоглу и Джонсон на материале целого ряда стран показывают, что экономический рост и уровень занятости зависят от прочности демократических институтов (что в свою очередь предопределяется их историей в колониальную эпоху)<sup>149</sup>. Если в стране обеспечиваются гарантии демократических прав, формализация юридической системы не имеет особого значения. Впрочем, это возражение не касается стран — членов ОЭСР, которые были указаны выше, т.к. все они относятся к государствам с развитой демократией. Конечно, вопросы контрактного права имеют второстепенное значение по сравнению с демократическим строем. Тем не менее, наличие препятствий в сфере заключения контрактов имеет большое значение, особенно если уровень зарплат не может свободно корректироваться с учетом жестких стандартов на рынке труда.

Как мы видели, регулирование рынка труда предусматривает установление минимального уровня зарплат и определенных условий труда. Кроме того, оно подразумевает механизм мониторинга — через профсоюзы, трудовую инспекцию, или то и другое сразу.

Что же касается факторов, обуславливающих меры регулирования, способствующих росту безработицы, то здесь обе теории — «политическая» и «правовая» — имеют свои сильные стороны. Политическая гипотеза основывается на существовании эгоистических интересов. Среднестатистический избиратель получает преимущества в виде высокой зарплаты и хороших условий труда, а безработные представляют собой слишком разношерстную категорию, чтобы ре-

---

<sup>147</sup> Siebert W.S. Notes on Labour Market Flexibility: Questions for a New Economy // Urban and Regional Prosperity in a Globalist New Economy / Ed. by R. Cheng

<sup>148</sup> Botero J., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Schleifer A. The Regulation of Labor // Quarterly Journal of Economics. 2004. November? P. 1365

<sup>149</sup> Acemoglu D., Johnson S. Unbundling Institutions. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 2003 (= NBER Working Paper № 9934)

ально влиять на характер политического курса. Это, однако, не объясняет, почему в одних странах политика в области занятости строится на принципах свободного рынка, а в других — нет. Считается, что преобладающий избиратель во всех странах Запада имеет одни и те же интересы и одинаково высокий уровень жизни, поэтому здесь должен действовать некий дополнительный фактор.

Этим фактором является происхождение и тип правовой системы, поскольку она, по мнению Х.Ботеро, определяет путь развития страны. Некоторые государства в свое время попали под влияние интервенционистской французской или немецкой правовой системы и продолжают идти в том же русле из-за высоких транзакционных издержек, связанных с ее изменением. Другие страны унаследовали рыночную традицию английского прецедентного права. Даваемое Зибертом и Ботеро объяснение консерватизма стран с романским правом примитивно. Дело, однако, не в «высоких транзакционных издержках», а во всем исторически сложившемся в той или иной стране политическом и экономическом строе, ценностных и культурных традициях, определяющих характер национальных органов и институтов, которые регулируют рынки труда и не могут быть изменены в одночасье.

+++

Анализ рынков труда США и ЕС показывает большие различия в подходах к проблеме и механизмам государственного регулирования, нормах трудового права, истории формирования самих рынков труда, концепциях, связанных с формированием постиндустриальной модели трудовых ресурсов. Американцы первыми сформировали **новую постиндустриальную модель рабочей силы**, одним из краеугольных камней которой стала теория человеческого капитала, в результате ее рекомендаций вложения в человека стали рассматриваться как источник экономического роста, не менее важный, чем "обычные" капиталовложения. Валидность теории человеческого капитала была подтверждена результатами двадцатипятилетних национальных эмпирических исследования динамики молодой рабочей силы США (НИМРС).

Результаты этих обследований были проанализированы целой группой американских специалистов. Вкратце их размышления и выводы можно сформулировать следующим образом. Во-первых, обследования НИМРС подтвердили основные постулаты теории человеческого капитала. Во-вторых, на основе расчета корреляций между ростом заработной платы и длительностью периода обучения была уточнена основополагающая формула Минцера, характеризующая эту зависимость.

В-третьих, на основе данных опросов было установлено, что темпы роста заработной платы в зависимости от времени обучения различаются по классам профессий и должностей. Так, заработная плата менеджеров и специалистов растет быстрее, чем у синих воротничков.

В-четвертых, были подтверждены предположения относительно роли общего и специального обучения в росте заработной платы и рабочей мобильности. Обучение без отрыва от работы у данного работодателя приводит к увеличению заработной платы так же, как и обучение вне работы, пройденное работником до найма у следующего работодателя. Если работодатели получают несомненный доход от повышения квалификации своих работников, то последние получают большую заработную плату, чем у прежнего работодателя, сменив работу, если только обучение несло в себе более общие компоненты, чем специальные.

В странах Евросоюза формирование постиндустриального рынка труда в большей степени опирается на государственное регулирование. Регулирование

рынка труда приводит к росту зарплат и улучшению условий труда, но одновременно к вытеснению с рынка менее квалифицированных работников. Пожилые, молодые, неопытные, необразованные работники или те, кто числился безработным достаточно долгий срок, не соответствуют жестким требованиям к производительности труда.

Другой момент заключается в том, что финансирование развитой системы соцобеспечения требует повышения налогов, а это также препятствует созданию новых рабочих мест. Преимущества регулирования заключающиеся в выравнивании уровня оплаты и условий труда, сокращении количества «неблагоприятных» рабочих мест приводят к сокращению общего количества рабочих мест и разрастанию системы соцобеспечения. Но очевидно, что регулирование рынка труда – это то, что требуется для «эффективной рыночной экономики» Евросоюза.

Обращают на себя внимание две взаимосвязанные проблемы рынка труда ЕС. Первая - все ухудшающаяся демографическая ситуация, грозящая тем, что альянс столкнется с серьезнейшей проблемой нехватки кадров. Вторая - поэтапная либерализация в отношении трудовых мигрантов, происходящая во всех странах ЕС. При этом долгосрочные последствия такой либерализации не только не просчитаны, но даже вредны для коренного европейца, поскольку мигранты никак не хотят ассимилироваться, а предпочитают жить автономными общинами.

## Глава 6. Миграция ученых и специалистов в глобальной инновационной экономике

Функционирование развитой рыночной экономики предполагает перелив капитала. Он встроен во все рыночные механизмы, включая механизм конкуренции, накопление, инвестиции и т.д. В период господства индустриального типа роста наиболее важным моментом для его реализации было обеспечение перелива промышленного капитала с помощью финансовых средств. Отличительной особенностью постиндустриальной экономики является процесс перелива человеческого капитала, осуществляемого в форме миграции человеческих ресурсов с высоким уровнем образовательного потенциала.

Возрастанием роли технологии знаний сопровождается увеличением мобильности и ликвидности капитала, ослаблением нормативного регулирования крупных секторов экономики, которые имеют выход на динамичные международные рынки, в особенности финансовые, развитием передовых бизнес-услуг и индустрии информации. В новой экономике технологические достижения и институциональные инновации на транспорте и в системе коммуникаций сокращают расстояния, постепенно снимая временные ограничения и размывая национальные границы, и создают богатую знаниями глобальную систему производства. Как мы уже показали, для ее функционирования создана глобальная сеть с так называемыми «воротами глобализации», число которых весьма ограничено и доступ в них лимитируется. Вот туда и устремляются преимущественно специалисты, потребность в которых все больше растет по мере роста новой экономики с ее развивающейся сферой услуг.

Возникающая **глобальная экономика знания** представляет собой систему с широким спектром географически рассредоточенных экономических функций. Все обеспечивающие добавление стоимости компоненты деятельности глобальных корпораций (например, НИОКР, стратегическое управление, производство, пост-продажное обслуживание) могут быть и действительно расположены по всему миру. Люди, капитал, товары и услуги становятся все более мобильными. Здесь действуют мощные децентрализационные тенденции. Децентрализация и денационализация радикально изменяют природу бизнеса. Участие в нем идей, товаров, услуг и людей "из других мест" становится теперь более очевидным, чем когда-либо в прошлом. В такой экономике растет и ширится многообразие различных типов фирм, работников, производственной культуры и жилой среды для мобильной транснациональной рабочей силы.

### *6.1. Природа явления и проблемы его исследования*

Проблема миграции специалистов до сих пор мало изучена, несмотря на ее важность. Так, еще десять лет назад в докладе ОЭСР Д. Солта «Международное движение специалистов»<sup>150</sup> отмечалось, что "несмотря на большое значение миграции высококвалифицированного персонала для развития и управления международной экономикой, мы очень мало знаем о схемах и процессах миграции". До сих пор отсутствует типология, которая описывала бы основные группы и подгруппы, отсутствуют общепринятое понятие и определение высококвалифицированного персонала.

Принимающие страны, как правило, не заинтересованы в настоящем исследовании проблемы утечки мозгов, т.к. они до сих пор выступали в роли при-

<sup>150</sup> Salt J. International movement of highly skilled. Paris, 1997

нимающих стран, получающих значительные преимущества в результате притока уже готовых квалифицированных специалистов. А сами мигранты-специалисты были как бы невидимы благодаря тому, что их сравнительно немного (на два порядка меньше или более) относительно низкоквалифицированных мигрантов и с ними не возникало проблем, которые широко обсуждаются в СМИ. Поэтому так бедна в этой области статистика и теоретические разработки. И все-таки определенные данные по вопросу оценки миграции специалистов есть. Появились работы, где делаются усилия проанализировать эту проблему и у нас в стране, правда, в контексте общей проблемы миграции<sup>151</sup>.

Для характеристики изменений, произошедших в процессе миграции специалистов воспользуемся данными табл.1.

Таблица 1

**Региональное распределение всех взрослых мигрантов с высшим образованием по странам-источникам и принимающим странам (%)**

Регион-источник	Принимающий регион						Численность резидентов* (чел.)
	Европа	Северная Америка	Латинская Америка и Карибы	Азия	Океания	Всего	
<b>2000 г.</b>							
<b>Всего</b>	23, 6	64, 8	0, 7	2, 4	8, 5	100	20 082 686
<b>Европа</b>	36, 7	49, 9	0, 6	1, 6	11, 3	100	6 686 361
<b>Северная Америка</b>	24, 9	62, 1	4, 6	2, 3	6, 1	100	947 801
<b>Латинская Америка и Карибы</b>	8, 0	88, 3	1, 3	1, 4	1, 0	100	3 665 136
<b>Азия</b>	14, 5	73, 1	0, 1	4, 2	8, 0	100	7 041 367
<b>Океания**</b>	22, 4	27, 2	0, 1	0, 7	49, 6	100	364 055
<b>Африка</b>	47, 8	44, 5	0, 1	0, 1	7, 6	100	1 387 966
<b>1990 г.</b>							
<b>Всего</b>	20, 3	64, 9	1, 0	3, 2	10, 7	100	12 086 508
<b>Европа</b>	27, 2	57, 2	0, 8	0, 9	13, 9	100	4 803 501
<b>Северная Америка</b>	19, 1	62, 2	4, 8	2, 9	6, 0	100	722 654
<b>Латинская Америка и Карибы</b>	7, 9	87, 3	2, 2	1, 2	1, 5	100	1 856 287
<b>Азия</b>	13, 5	69, 0	0, 2	7, 7	9, 6	100	3 836 581
<b>Океания</b>	15, 3	28, 5	0, 1	0, 8	55, 3	100	215 591
<b>Африка</b>	46, 8	43, 2	0, 1	0, 1	9, 8	100	651 916

Источник: Docquier F. and A.Marfouk. Measuring the International Mobility of Skilled Workers (1990-2000). Lille, 2006

<sup>1</sup> Под резидентами здесь понимаются специалисты с высшим образованием - граждане данных регионов, мигрирующие в другие регионы, либо внутри региона.

\*\*Здесь включены Австралия, Новая Зеландия, острова Меланезии, Микронезии и Полинезии

Табл.1 показывает направление потоков мигрантов с высшим (третичным) образованием из одного региона в другой, а также внутри самих регионов, и произошедшие изменения в силе этих потоков за десятилетие 1990-2000 гг. За этот

<sup>151</sup> См., например, разделы Кириченко Э.В. и Никольской Г.К. в сборнике ИМЭМО РАН «Миграционные процессы: социально-экономический аспект (на примере ведущих стран)». М., 2007.

период численность высококвалифицированных мигрантов выросла едва ли не вдвое - от 12 млн. чел. до 20 млн. чел. - при сохранении направления потока (до 90% ) в США и Европу. При этом общий поток из Азии, который вырос почти вдвое, существенно превысил – на 355 тыс. чел. - поток из Европы, который ранее был самым мощным. Так же почти вдвое возросли потоки из Латинской Америки и Африки. Миграция специалистов по Океании характеризуется небольшим внешним приростом: здесь в силу расположения государств на целом ряде островов значительно большее значение имеет переток специалистов внутри региона.

Несмотря на то, что США по-прежнему остаются наиболее притягательными для специалистов-мигрантов, за это десятилетие произошло усиление их потоков в сторону Европы. Это было связано с тем, что происходил рост миграции специалистов внутри самой Европы в результате распада СССР и блока соцстран, а также в результате их возвращения в Европу из США и Океании. Росла притягательность Европейского союза с его евро в сравнении с падающим долларом США.

Миграция специалистов осуществляется в разных формах, среди которых различают:

- обмен мозгов (brain change),
- утрату мозгов (brain waste),
- их циркуляцию (brain circulation),
- утечку мозгов (brain drain)
- приток (brain gain)
- а также обратную утечку мозгов (reverse brain drain).

«Обмен мозгами» подразумевает двусторонний поток специалистов между странами. В тех случаях, когда одно направление потока становится преобладающим, говорят о "притоке мозгов" или об "утечке мозгов".

Термин "**потеря мозгов**" определяет дефицит специалистов, который наступает, когда высококвалифицированные кадры мигрируют в новые формы занятости, которые не требуют способностей и опыта, необходимых на прежней работе.

Под «**циркуляцией мозгов**» в виду имеются циклические перемещения: за границу для обучения и дальнейшей работы, а затем - возвращение на родину и улучшение профессионального статуса за счет преимуществ, полученных во время пребывания за рубежом. По-видимому, эта форма миграции усилится в будущем, особенно если экономические различия между странами будут уменьшаться. Такая циклическая миграция наблюдалась, например, среди малазийцев, обучавшихся в Австралии.

Полвека назад, когда в 1960-х гг. молодые английские специалисты стали в массовом порядке уезжать на работу в США, и появился термин «**утечка мозгов**», под которым понимается процесс, при котором из страны или региона эмигрируют специалисты, ученые, медперсонал, квалифицированные рабочие по политическим, экономическим, религиозным или иным причинам. Именно он характеризует в наибольшей степени современную миграцию квалифицированной рабочей и представляет значительную социально-экономическую, а порой и политическую, проблему.

**Обратная утечка мозгов**, под которым понимается отток специалистов прибывших в страну, теперь стала беспокоить и США в результате проводимой

государственной администрацией политики после событий 11 сентября 2001 г., а также в связи с кризисным спадом.<sup>152</sup>

Миграция специалистов протекает в контексте трех основных сопутствующих ей процессов в принимающих странах:

- развития внутреннего рынка труда специалистов усилиями работодателей (т.е. создания соответствующих рабочих мест),
- создания ее институциональных рамок (законодательства, институтов и организаций по найму) правительственными органами для того, чтобы облегчить и направить ее в нужную сторону,
- старения населения Запада и соответственно специалистов.

Все это создает хорошо управляемый поток специалистов в постиндустриальную экономику, причем этот поток течет на фоне значительно большего потока низкоквалифицированных мигрантов, которые оседают преимущественно в сфере тепловой экономики.

Правительства США, Канады и Австралии разработали программы по широкому привлечению специалистов в свои экономики еще в начале 1990-х гг., что означало интернационализацию рынка труда специалистов. Любопытным фактом стало развитие новой экономики такой страны, как США, почти исключительно на привлечении иностранных капиталов и иностранных специалистов. Основные потоки специалистов отражают возрастание масштабов мировой торговли и ее потоков, расширение международного влияния ТНК, возрастание потоков капиталов, а также рост активности правительственных и неправительственных организаций и всевозможных национальных и международных агентств по набору специалистов. Они также отражают относительную легкость, скорость и дешевизну перемещения из страны в страну, не говоря уже об использовании новых информационных технологий, Интернета, которые делают не нужным физические перемещения специалистов. Вместо миграции специалистов зачастую происходит миграция знаний<sup>153</sup>.

Организационной формой последнего явления стал так называемый оффшорный аутсорсинг (субподряд), когда внешняя компания нанимает «по заказу» у подрядчика, находящегося на территории других государств, специалистов нужного профиля. В этом случае специалист работает в интересах зарубежной науки или производства, не покидая своей страны. Тут возможны всякие варианты, вплоть до обыкновенной кражи результатов исследования у той фирмы, где специалист работает у себя дома.

**Транснациональные корпорации** выступают как забойщики перетока специалистов в осваиваемые ими страны, что видно на примере Японии в период расширения ее ТНК с 1951 по 1991 гг. (табл.2).

Таблица 2

**Прямые финансовые инвестиции Японии и наем японских специалистов в Азии с 1951 по 1991 г.**

Страна	Инвестиции		Японские иммигранты-специалисты	
	Млн. долл.	%	Количество	%
Индонезия	11 547	24.3	3 776	11.2
Гонгконг	9 849	20.7	6 394	18.9
Сингапур	6 554	13.8	5 572	16.5

<sup>152</sup> [http://www.usatoday.com/news/opinion/editorials/2004-02-23-economy-edit\\_x.htm](http://www.usatoday.com/news/opinion/editorials/2004-02-23-economy-edit_x.htm)

<sup>153</sup> Lowell, B. Trend in International Migration Flows and Stocks, 1975-2005//OECD Social Employment and Migration Working Papers, No. 58, OECD Publishing, 2007

Тайланд	4 422	9.3	6 883	20.4
Южная Корея	4 138	8.7	1 625	4.8
Малайзия	3 231	6.8	2 777	8.2
Китай	2 823	5.9	2 421	7.2
Тайвань	2 731	5.7	1 739	5.1
Филиппины	1 580	3.3	1 240	3.7
Остальная Азия	644	1.4	1 377	4.1
ИТОГО	47 519	100.0	33 804	100.0

Источник: Far Eastern Economic Review and Japanese Ministry of Foreign Affairs// Salt J. International movement of highly skilled, Paris, 1997, p.34

Из табл. 2 видно, как происходил начальный переток японских специалистов ТНК в их филиалы по мере роста их активности в разных странах. Интересно, что наибольший поток был направлен в Таиланд, потом Гонконг, Сингапур и Индонезию. Поток капитала сопровождает поток специалистов, хотя и не обязательно в пропорциональной мере. Как правило, ТНК предпочитают использовать своих собственных, а не местных специалистов, несмотря на относительно высокие затраты. Вопрос преданности компании превыше всего. Причем этот переток специалистов от штаб-квартиры ТНК является необходимым условием для перетока капиталов, что вынуждает принимающие страны к политике открытых дверей. Но, кроме того, иммиграция специалистов может носить внутренний характер, когда местный специалист переходит на работу в ТНК. Эти перетоки специалистов в рамках ТНК, но в разных странах, естественно порождает феномен влияния и взаимодействия американского менеджмента в Европе, японского - в США или странах Тихоокеанского региона.

Зададимся вопросом, специалисты каких же профессий и специальностей активно мигрируют? Прежде всего это - служащие частных фирм, архитекторы, инженеры, топографы и геодезисты, математики и программисты, естествоиспытатели, врачи, средний медперсонал, школьные преподаватели. Исследователи особенно выделяют медперсонал, который играет существенную роль для дряхлеющего Запада, так что многие наши специалисты - иммигранты, бывшие прежде в СССР начальниками отделов программирования в отраслях народного хозяйства, приехав в США, неожиданно для себя стали няньками, вынося горшки за немощными стариками.

Доля иностранных квалифицированных медработников в их общем составе составляет в США 27%, в Австралии – 21%, в Канаде 20%, в Швейцарии 19%, в Великобритании – 12,6%. Соответственно тремя главными странами-донорами для них составили: Индия, Пакистан, Филиппины - для США; Великобритания, Азия в целом, Новая Зеландия - для Австралии, Великобритания, Южная Африка, Индия – для Канады; Германия, Югославия, Бельгия – для Швейцарии; Индия, Ирландия, Южная Африка – для Великобритании<sup>154</sup>.

**Наибольшее количество высококвалифицированных мигрантов составляют менеджеры ТНК.** И это вполне естественно, т.к. сами ТНК и организуют переток своих мозгов в зависимости от распространения своих филиалов в той или иной стране. Далее идут университетские доктора наук (PhD), которые сначала продлевают срок своего пребывания в стране обучения, а потом остаются

<sup>154</sup> Bach S. Brain Drain or Brain Exchange? International Mobility of Health Professionals. August 2006. Research Paper N2006/82. United Nations University

ся в ней навсегда. Но есть еще ряд категорий специалистов, которые в этом перечне не указываются, но тем не менее крайне важны для новой экономики. Это проектанты, консультанты, миссионеры, антрепренеры, спортсмены, шоумены, силовики, дизайнеры.

## **6.2. Факторы, стимулы и мотивы утечки мозгов**

С течением времени проблема «утечки мозгов» в глобальной экономике обостряется в связи со стремлением доминирующих развитых стран вести конкуренцию на базе инновационного развития. При оценке этого процесса, можно отметить, что для стран, из которых происходит утечка специалистов, наносится весьма значительный экономический, культурный, а иногда политический ущерб, и напротив страны принимающие специалистов-эмигрантов приобретают подчас значительный и дешевый интеллектуальный потенциал. Так что проблема утечки мозгов – это не только экономическая, но и политическая проблема.

Эта проблема весьма актуальна для России, т.к. согласно статистике страну ежегодно покидает до 15 % выпускников российских вузов, не считая еще и научных работников. Из страны уже уехало около 100 тыс. специалистов, а прямые потери бюджета составили более 60 млрд. долл. Но эта проблема актуальна и для многих развитых стран. Так, в Европе бьют тревогу, что она может потерять своих самых ярких и талантливых ученых, специалистов, менеджеров, инженеров. Эмиграция специалистов из Европы в США составляет от 50 до 100 тыс. ежегодно. Это, прежде всего, относится к молодым специалистам, обладающим наиболее современной подготовкой<sup>155</sup>. По данным Еврокомиссии, масштаб «утечки мозгов» из Европы в США составляет около 400 тыс. ученых-исследователей из Европы, или примерно 40% от их общего числа<sup>156</sup>.

Несомненно, что утечка мозгов многосложная проблема, зависящая от многих факторов, мотивов и стимулов. Как уже говорилось, одним из известных факторов является глобализация. Рынок рабочей силы для высоко квалифицированных специалистов глобализируется с точки зрения как предложения, так и спроса. Зарубежные студенты, например, составляют все большую часть университетского населения в большинстве промышленно развитых стран, и в большинстве университетов поддерживаются программы международной мобильности исследователей. Транснациональные компании также делают все большую ставку на персонал высокой квалификации из разных стран, чтобы расширить производство и гарантировать высокое качество продукции.

Существенное значение для формирования перетока мозгов из одной страны в другую имеет разрыв в богатстве той или иной страны, измеряемом размером ВВП, который приходится на душу населения, а также в расходах на науку, технологии и образование<sup>157</sup>. Естественно, что там, где эти показатели выше, туда и стремятся специалисты других стран с более низкими показателями. В глобальной рыночной экономике миграцию специалистов определяет баланс спроса и предложения на них в той или иной стране, подкрепленный, конечно, высокой заработной платой и условиями жизни.

На движение квалифицированного персонала влияет целый ряд других факторов. Во-первых, в странах-источниках наука становится более интернационализированной, чем прежде. Создаются стандарты образования, как например

---

<sup>155</sup> Mahroum S. Europe and the Challenge of the Brain Drain// IPTS Reports, Vol. 29, 1999

<sup>156</sup> <http://www.5ballov.ru/news/focus/2004/10/11/33356>

<sup>157</sup> Third European Report on Science & Technology Indicators. Towards a knowledge-based economy. Brussel, 2003

Болонский, ориентация на которые зачастую снижают творческий потенциал молодежи. Но тем не менее разработка общих стандартов образования подтолкнуло ее участие в международном образовании и подготовке, включая различные схемы международного обмена и стажировки, стимулировало интерес молодых ученых к работе за границей и открыло перед выпускниками вузов широкие международные перспективы. Их не было раньше не только в России, но во многих других странах, не закрытых железным занавесом. Небольшие страны, как, например, Швеция, Голландия и Ирландия стремятся, в частности, выпускать больше специалистов, пригодных для работы за границей, способных идти в ногу с усиливающейся международной активностью предприятий в этих странах. И в Европе уже заговорили о перепроизводстве специалистов.

Локальный дефицит в специалистах определенного профиля - один из главных мотивов для приглашения иностранцев. Предприниматели особенно настойчиво ищут кандидатов высшего качества. Стимулирующая иммиграционная политика в отношении именно специалистов относится также к существенным факторам во многих странах.

Данные об эмиграции специалистов варьируется для различных стран Европы. Великобритания и Ирландия дают наибольшие цифры эмигрантов. Великобритания лидирует среди европейских стран и по количеству профессионалов, мигрирующих в США. Отток компенсируется притоком: «свои люди» - англичане утекают, а их место занимают другие, но заведомо иной культуры, религии, языка, расы. Такую картину обнаруживает миграция медицинских работников. Однако, как видно из табл.3, с течением времени происходила стабилизация потока специалистов-эмигрантов из Великобритании, начавшей процесс утечки мозгов, на уровне примерно 100 тыс. в год с некоторыми всплесками, которые зависели от конъюнктуры и ситуации. Видимо, наступил момент, когда мотивация переезда ради каких-то благ уже не работает.

Таблица 3

### Эмиграция специалистов из Великобритании

Год	Профессионалы и управляющие		<i>Инструкторы и клерки</i>		Всего	
	%	Тыс.чел.	%	Тыс.чел.	%	Тыс.чел.
1980	57.9	44.5	42.1	32.4	100.0	76.9
1981	65.8	45.2	34.2	23.5	100.0	68.7
1982	53.6	43.7	46.4	37.8	100.0	81.5
1983	60.6	55.3	39.4	36.0	100.0	91.3
1984	65.0	58.8	35.0	31.7	100.0	90.5
1985	66.9	65.4	33.1	32.4	100.0	97.8
1986	62.3	76.2	37.7	46.1	100.0	122.3
1987	56.5	63.1	43.5	48.6	100.0	111.7
1988	60.4	66.7	39.6	43.8	100.0	110.5
1989	60.7	75.5	39.3	48.8	100.0	124.3
1990	63.7	93.1	36.3	53.2	100.0	146.3
1991	58.9	80.5	41.1	56.1	100.0	136.6
1992	58.5	62.6	41.5	44.4	100.0	107.0
1993	60.3	64.2	39.7	42.3	100.0	106.5
1994	59.2	81.7	40.8	56.3	100.0	138.0

Источник: International Passenger Survey// Salt J. International movement of highly skilled, Paris, 1997, p.37

За Великобританией по числу эмигрантов следуют Германия, и Франция. Из всех эмигрантов около 25% направлялись в Калифорнию, составляя самую большую группу, около 10% направлялись в штат Нью-Йорк и около 8% - в Массачусетс, входящие в число так называемых **ворот глобализации**, что и подтверждает нашу идею миграции ученых и специалистов именно в ворота глобальной экономики. Распределяются специалисты в основном между тремя секторами – университетами и колледжами, частным сектором и смешанными государственно-коммерческими предприятиями.

Роль в утечке мозгов играют как религиозные, так и культурные факторы. Считается, что в европейской утечке мозгов большую роль играет отсутствие у европейцев патриотизма. Поэтому число ученых из Европы, задерживающихся в США на длительный срок, значительно выше числа их корейских и японских коллег. Различие между Японией и Европой по этому параметру довольно велико: только 8% японцев, получивших степень Ph.D., остается в США. По этому параметру лидируют граждане Великобритании. Если большинство немцев после получения степени возвращается (около 75%), то у британцев этот показатель лишь около 30%. Греция находится где-то в середине между Германией и Великобританией (возврат около 60%).

Хотя основной целью назначения для европейских мигрантов являются США, наиболее привлекательны для них лишь несколько регионов этой страны, относящихся, как уже говорилось, к воротам глобализации. Штаты Калифорния, Нью-Йорк и Массачусетс, где максимальный спрос и финансирование, чаще всего выбираются европейскими учеными, инженерами и другими квалифицированными специалистами.

Сходную картину дает анализ утечки мозгов из Франции в США, который показал, что те же три штата наиболее привлекательны для французских пост-дочков. Эти места, кажется, обладают определенной специфической динамикой, которая дает им преимущество перед другими центрами в глазах элиты ученых и инженеров, что в свою очередь способствует повышению уровня исследований.

Ключевое различие между США и Европой заключается в различном авторитете научных центров. Хотя европейские научно-исследовательские институты могут в некоторых областях работать лучше, чем в США, эти институты не обладают той притягательной силой, которая могла бы превратить их в мировые центры в своих областях. Европейские университеты, например, несмотря на отсутствие платы за обучение, привлекают меньше иностранных студентов, чем университеты США.

Привлечение специалистов-эмигрантов в страну преследует две цели: покрытие кадрового дефицита и экономию на заработной плате за счет более низких ставок прибывающих из-за рубежа квалифицированных работников. Возможно, конечно, и сочетание этих двух мотивов. На них и строится иммиграционная политика для специалистов. Обычно она имеет целью приток дешевой рабочей силы из стран с более низким жизненным уровнем, чем страны ЕС или США.

Но существует еще момент конкуренции между развитыми странами за высококвалифицированных специалистов. В этом случае уже не идет речи об экономии на заработной плате. Все решается по рыночному, на основе балансирования спроса и предложения. Отдельные специалисты ищут наилучшие возможности для карьеры, а организации ищут выдающихся специалистов. Там где спрос и предложение совпадают, высокий уровень и заработной платы и квалификации и отдачи достигаются и поддерживаются.

Для развивающихся стран утечка мозгов может даже давать преимущества за счет перевода в них заработанной эмигрантами валюты. Но для самих США и

Европы утечка мозгов - это угроза потери научной элиты, "звезд науки", яркий талант которых может принести огромные преимущества стране, в которой они работают. Например, в прошлом, европейские исследователи, работавшие в США, всегда давали большой экономический эффект принимающей стране, в частности, многие американские нобелевские лауреаты имеют европейское происхождение. Большинство иммигрантов молоды, между 20 и 40 годами, то есть находятся в самом продуктивном возрасте. Так, успехи США в промышленной биотехнологии во многом связаны с работами именно европейских иммигрантов, переехавших из Европы в США в послевоенный период.

Таким образом, утечка мозгов из Европы, да и из других регионов, имеет отрицательные экономические и политические последствия для стран-источников. Исследователи, покидающие Европу, не только обогащают американскую науку и экономику, но и уносят с собой существенные инвестиции, которые сделало государство в их образование.

### ***6.3. Организация миграции специалистов***

Было бы наивно предполагать, что утечка мозгов происходит стихийно. Как свидетельствует проф. Британского университетского колледжа Дж. Солт<sup>158</sup>, в ее организации задействовано множество структур - от разведывательных, правительственных и частных до агентств по найму специалистов. Собственно речь идет о сетевой организации утечки мозгов, рассредоточенной по всему миру и обеспеченной значительным финансированием. Здесь надо учесть, что существуют два класса иммиграции – низко квалифицированных работников и высококвалифицированных работников. Это два не совмещающихся нигде потока рабочей силы. Утечка мозгов – крайне прибыльный бизнес, может быть, за пределами прибыли от наркоторговли. При этом достигается двойная выгода - воровство «текучих» мозгов из стран-отправщиков и их адаптация в странах-реципиентах. К 2000 г. 173 организаций и фондов во всех странах мира занимались организацией утечки мозгов.

Битва за специалистов по всему миру означает применение принципов рыночной экономики к этому сектору трудовых ресурсов. Ведь в их образование вкладываются все большие средства, которые, тем не менее, не дают достаточной отдачи. Нет обеспечения дополнительной потребности в специалистах с высшей квалификацией, несмотря на все затраты развитых стран. Обычно этот дефицит считали принадлежностью малых стран, не располагающих ни достаточными кадрами, ни ресурсами. А теперь этот дефицит вплотную добрался до всех развитых стран, ориентированных на новую инновационную экономику, в которой роль специалистов преобладает. Верх берет все тот же рыночный расчет: дешевле купить «жидкие мозги», чем увеличивать расходы и усилия на образование своих специалистов-аборигенов. Поэтому при ловле «жидких мозгов» расчет делается на конкретные специальности и квалификации, а не валовой поток. Все это вместе породило глобальный рынок специалистов.

Например, Ассоциация информационных технологий США оценила в 2001 г. потребность в соответствующих специалистах в 1,7 млн.чел. Только половина из них могла быть удовлетворена собственными человеческими ресурсами. Аналогичная проблема стоит и в Великобритании, где International Data Corporation оценила нехватку специалистов на 2003 г. в 300 тыс. чел. по Великобритании, а по Европе 1,7 млн. чел.<sup>10</sup>

---

<sup>158</sup> Salt J. Ibidum

Однако не надо думать, что инициатива в привлечении специалистов принадлежит только США и Великобритании, которая теперь отказалась от своих жестких требований двухлетних проверок к инженерно-техническим специалистам. Когда «родственная» Ирландия обнаружила их годовой дефицит в 30 тыс., то она разработала многолетнюю программу привлечения 200 тыс. специалистов и продвинула ее на территории Великобритании, Франции, Германии, Канады, Австралии, Новой Зеландии, Чехии, Латвии, РФ, Южной Африки и Индии, но почему-то не Китая.

Такова же практика привлечения инженерно-технических специалистов и для других стран ЕС, таких как Италия, Германия, Швеция, Финляндия. Однако многолетняя либерализация привлечения специалистов в США привела к нерегулируемому потоку сюда иммигрантов из Индии и Китая, чего они вовсе не жаждали.

#### ***6.4. Проблема финансирования НИОКР и распределения специалистов***

В Европе при достаточно высоком уровне оплаты специалистов проблему для динамичных ученых составляет финансирование их будущих проектов, т.к. оно здесь значительно больше бюрократизировано, да и существуют в Европе одни или двое «ворот глобализации». Эти ограничения не позволяют исследователям изменять статьи финансирования в пользу повышения оплаты труда своих ученых. Исследователи – доктора наук часто вынуждены менять научную область в поиске новых возможностей получения финансирования после того, как закончился их первоначальный грант. В результате многие студенты, претендующие на получение PhD (доктора философии) и исследователи с докторской степенью вынуждены уповать на дополнительные источники финансирования, чтобы хотя бы закончить свою работу.

В сравнении с таким положением вещей, Великобритания кажется раем. Здесь исследователи с докторской степенью находят достаточную поддержку от правительства, а также от других организаций, таких как Wellcome Trust. Но даже здесь из-за растущего числа студентов PhD и слабого роста числа постоянных рабочих мест начинающим ученым крайне сложно найти работу после получения степени доктора.

Появилось сообщество европейских ученых, состоящее из двух классов: VIP'ы, т.е. ученые со стабильной работой и финансированием, и исследователи не имеющие ни того, ни другого, особенно студенты PhD и исследователи со степенью доктора. И даже ученые, относящиеся к первому классу, такие как лидеры групп или профессора с трудом находят деньги на проведение исследований, зачастую вынуждены концентрироваться на написании заявок для получения финансирования, которые бы соответствовали сложным критериям отбора европейских исследовательских программ, вместо того, чтобы достигать высоких научных результатов.

Финансовые проблемы, в которых погрязли ученые, думая о том, как бы прокормить свои семьи – вот одна из причин, по которой многие молодые исследователи уезжают из Европы в США. Кроме того, в США докторские гранты зачастую выдаются на более продолжительный срок, более чем на 2-3 года – обычный срок гранта в Европе. Поэтому у исследователя есть лучшие возможности развить свои навыки для достижения больших и лучших результатов – главное условие предоставления более высокой должности в качестве лидера группы или ассистента профессора<sup>159</sup>.

---

<sup>159</sup> <http://www.nature.com/nature/index.html>

### **6.5. «Ворота глобализации» как центры притяжения специалистов**

Для мигрирующих ученых и специалистов важно, что в рамках постиндустриального общества в настоящее время идет формирование принципиально новых видов межсетевых узлов, которые связаны с генерированием нового рыночного знания, технологическими инновациями и наукоемким производством<sup>4</sup>. Этот более широкий круг финансовых центров и центров-ворот включает не только такие города, как Нью-Йорк, Токио, Лондон, Франкфурт, Лос-Анджелес и Гонконг, но также и Сан-Паулу, Тайбэй, Бомбей, Мехико. В экономике, где вся деятельность может быть сведена к порождению рыночного знания и перемещению информационных потоков по постоянно меняющимся связующим каналам, эти города являются полюсами "информационной экономики". Особенность этой новейшей глобальной и инновационной по своей природе сети прежде всего в том, что она концентрирует в небольшом количестве ведущих мировых центров крайне значительные объемы мобильных финансовых ресурсов и наиболее развитые в профессиональном отношении кадры.

Финансовые ресурсы создают наукоемкие рабочие места, а организация миграции и законодательство - поток специалистов. На статус приоритетных межсетевых узлов могут претендовать не отдельные нации — государства, как ранее, а лишь относительно компактные регионы и мегаполисы<sup>6</sup>. Новые межсетевые узлы испытывают потребности не просто в квалифицированных кадрах новых профессий типа компьютерных дизайнеров, но, прежде всего, в тех из них, кто обладает несомненным креативным потенциалом. Креативный потенциал означает возможность создания рыночных инноваций, направленных на привлечение высокой добавочной стоимости. Соответствие этим стандартам гарантирует доход, многократно превышающий средний уровень по стране.

Города-ворота новой экономики предлагают гибкое объединение рабочей силы и отраслей промышленности, которая достигается посредством агломерации и создания городских обучающих сред. Одной из их задач является социальное обучение новых мигрантов, прибывающих в город-ворота.

**Инфраструктура знания** была сконцентрирована в этих индустриальных агломерациях в результате сочетания экономических эффектов масштаба, действующих и применительно к высшему образованию, с высокими затратами на личные перемещения студентов и преподавателей. Агломерация - это накопление, спекание разнородных составляющих в рыхлое целое. Этот термин применяется в отношении спекания в единое рыхлое и неустойчивое целое городских образований как территориального, так и этнического, культурного, экономического происхождения. В результате развития НТР различного рода технические институты, равно как и школы бизнеса, были основаны вблизи от промышленных и торговых узлов-концентраторов. Высшее образование вносило вклад в развитие функций ворот, поскольку обеспечивало приток людей, подготовленных к интернационализации производства, торговли и технологического развития.

### **6.6. Новая инновационная и креативная экономика как место труда иммигрантов-специалистов: пример Нью-Йорка**

США характеризуются монополией на развитие новой экономики, получение высокой добавочной стоимости и наличием кадров самых разнообразных специальностей, характерной мультикультурной средой, высоким уровнем концентрации финансового капитала, инновативностью. Именно сюда и тянутся уче-

ные и специалисты в погоне за более высокой заработной платой, условиями жизни и работы.

Существенным моментом для иммиграции специалистов в США является наличие там многочисленных «ворот глобализации экономики» по сравнению с Европой. Организация труда иммигрантов-специалистов в воротах глобализации происходит в соответствующей городской и культурной инфраструктуре, примером которой служит Нью-Йорк. Рассмотрение этой инфраструктуры помогает понять, как на деле происходит адаптация специалиста-иммигранта. Ведь перед ним открыты все пути: по специальности, ее утраты или приобретения новой.

Одним из преимуществ Нью-Йорка является наличие агломерата-новой многообразной рабочей силы, которая облегчила Нью-Йорку его продолжающиеся структурные преобразования. Регион сумел трансформироваться из теряющего влияние в управлении национальным экономическим производством в быстро наращивающий свое присутствие в управлении производством международным. Многочисленные мигранты (внутренние и иностранные), которых город привлек за последние три десятилетия, внесли вклад не только в экономическую гибкость и быструю адаптацию к быстро меняющимся способам производства в экономике, основанной на знаниях, но и обеспечили город ресурсами человеческого капитала, продолжающими формировать среду для создания тех технических и социальных инноваций, которые обеспечивают Нью-Йорку командные высоты в мировой экономике.

Экспортный сектор Нью-Йорка включает финансы, страхование, операции с недвижимостью (ФСОН), деловые и профессиональные услуги, культуру и масс-медиа, туризм и большинство видов обрабатывающей промышленности. Сектор деловых услуг в настоящее время превышает производственный, количество занятых в котором возросло по сравнению с 1950 г. в четыре раза. В то время как новые информационные технологии переместили скрытую от глаз деятельность в секторе ФСОН за пределы Нью-Йорка, город стал играть роль хозяина нового высокотехнологичного сектора. Вдоль Силиконовой Аллеи собраны фирмы, которые разрабатывают и продвигают мультимедийное программное обеспечение, веб-сайты, онлайн-овые развлечения и связанные с этим товары и услуги. В этом новом секторе городской зоны Нью-Йорка занятость увеличилась с 28 500 человек в 1992 г. до 71 500 в 1995 г., и доход их составил 3,8 млрд. долл.<sup>160</sup>

Нью-Йорк в течение долгого времени является в США основным центром производства культурной продукции и предложения услуг в области культуры. Его первенство как культурного центра построено на преимуществах его положения как наиболее важного порта, связывающего Европу и Северную Америку, и перевалочной базы между Европой и Карибским регионом. В подобного рода коммерческом центре взаимодействие разнородных людей и идей в разнородном окружении были мощными источниками креативного потенциала. Эксперты отмечают, что идеи, ценности и творческий потенциал разнообразных обитателей Нью-Йорка нашли свое выражение в производстве культурных ценностей как для рынка, так и для распространения по некоммерческим каналам — клубам, популярным лекториям и кафе.

Предлагаемые Нью-Йорком идеи, "низовые" развлечения и высокая культура, отражая прихотливые связи жителей города, вели в свою очередь к культурному туризму и экономике экспортной культуры — водевильным, театральным и тому подобным турам. Рыночные позиции, которые занимал Нью-Йорк в области культурной продукции, проистекали из наличия в городе тесных связей между производством и

---

<sup>160</sup> Лакшманан Т.Р., Д. Е. Андерссон, Л. Чаттерджи, К. Сасаки. Три глобальных города: Нью-Йорк, Лондон и Токио//Ворота в глобальную экономику. М., 2001

потреблением продуктов культуры. Однако это не столько культура, сколько контр-культура, индустрия развлечения, которую не хотят различать от **нормальной культуры**, будь она «высокой», дворянской, аристократической или «низовой», народной.

Нью-Йорк играет также важную роль в культурном измерении глобализации. Нью-йоркские многочисленные и лишь **частично ассимилированные** жители иностранного происхождения, результаты утечки мозгов, сегодня вступают в столь же живое и богатое взаимодействие и живут в столь же смешанном окружении, как и более ранние иммигрантские группы, и создаваемые ими культурные продукты возникают на пересечении различных культур. Нью-Йорк с его богатой и сложной культурной инфраструктурой играет центральную роль в управлении культурной глобализацией, и эта глобализация является односторонней (культурные потоки направлены лишь от центра к периферии), — это только одна сторона медали. Это, впрочем, говорит о невосприимчивости глобализированной американской культуры к иным культурам, об ее контркультурной агрессивности, направленной на изымание сверхприбылей.

+++

Появление полвека назад понятия «утечка мозгов», было связано с развитием научно-технической революции, лидером которой стали США. Именно здесь стал востребован потенциал знаний ученых, инженеров, техников, других специалистов, накопленный в других странах и в первую очередь – в Великобритании. С течением времени проблема «утечки мозгов» в глобальной экономике обостряется в связи со стремлением доминирующих развитых стран вести конкуренцию на базе инновационного развития.

В условиях глобальной инновационной экономики важную роль в утечке мозгов играют такие установленные нами причины и факторы как рост экономики знаний и рыночных инноваций, приносящих возвышенную добавочную стоимость с одной стороны и неудовлетворенная потребность в высоко квалифицированных специалистах и ученых – с другой. Для того, чтобы удовлетворить потребность и стимулировать предложение были созданы новые институциональные формы для организации миграции специалистов, фондов, разного рода структур.

Потоку миграции специалистов способствовали преобразования в самых различных сферах - транспорта, коммуникаций, образования, либерализации законодательства государств, пропаганды новых культурных ценностей постмодерна. Была создана особая инфраструктура, способствующая ее формированию институты, которые многими разными способами влияют на экономическую продуктивность иммигрантов. Они играют решающую роль в процессе ассимиляции и абсорбции иммигрантов рынком труда. Они также способствуют развитию предпринимательства, обеспечивают доступ к правовым и различным финансовым услугам и вносят свой вклад в формирование иммигрантами своей идентичности через производство культурных продуктов, превращая их в граждан страны прибытия.

Таким образом, утечка мозгов представляет собой весьма характерный симптом постиндустриальной экономики. Конечно, перемещения специалистов из одной страны в другую существовали и раньше, но не в таких массовых и организованных масштабах. Возникла матрица утечки мозгов, когда специалисты одной страны перемещаются в другую, а в первую в свою очередь текут специалисты из других стран, отчасти компенсируя ее потери.

Страны-реципиенты получают от утечки мозгов большие прибыли, т.к. они получают в свои руки готовых специалистов, на которых не потратили ни цента. А

вот страны-доноры несут огромные потери и в смысле человеческого капитала и понесенных, и утраченных расходов, и возможностей развития.

Наибольшая утечка мозгов происходит в ворота глобализации, где больше всего развита новая экономика и инвестиции в нее, которые порождают большое количество рабочих мест для специалистов.

## Глава 7. Эксплуатация нелегального, принудительного и детского труда в третьем тысячелетии

В условиях свершившейся постиндустриальной революции в обществе Запада наряду с новыми формами труда<sup>161</sup> стали все больше распространяться такие «атавистические» явления в общественной и экономической жизни, как массовая нелегальная миграция, использование труда нелегальных мигрантов не только юридическими лицами, но и массой домохозяйств, торговля людьми, принудительный труд новых рабов и заключенных, широкое использование детского труда<sup>162</sup>. Исследованию этих проблем были посвящены доклады международных организаций и исследователей, предложивших ряд путей их решения, которые мы и рассмотрим.

Можно легко заметить, что перечисленные явления – это явления современного теневого постиндустриального рынка труда и теневой постиндустриальной экономики в целом. Некоторые экономисты считают, что эти атаквистические явления не относятся собственно к постиндустриальной экономике. Но на деле это не так. Мы показываем, что эти явления интегрированы в нее как неотъемлемое звено.

### 7.1. Масштаб проблемы.

По расчетам специалистов, **масштабы нелегальной занятости в последние годы растут быстрее, чем легальная постиндустриальная экономика.** Это видно из показателей роста теневой экономики в странах ОЭСР, где преимущественно используется нелегальная занятость и принудительный труд (табл.1)

Таблица 1

Теневая экономика в 21 государстве ОЭСР(в % от ВВП)

Государства ОЭСР	Средние данные за 1989/90 гг.	Средние данные за 1994/95 гг.	Средние данные за 1999/2000 гг.
Греция	22,6	28,6	28,7
Италия	22,8	26,0	27,1
Португалия	15,9	22,1	22,7
Испания	16,1	22,4	22,7
Бельгия	19,3	21,5	22,2
Швеция	15,8	19,5	19,2
Норвегия	14,8	18,2	19,1
Финляндия	13,4	18,2	18,1
Дания	10,8	17,8	18,0
Канада	12,8	14,8	16,0
Германия	11,8	13,5	16,0
Ирландия	11,0	15,4	15,9

<sup>161</sup> Соболевская А.А., Попов А.К. Новые формы труда в постиндустриальной экономике//Труд за рубежом, 3, 2007

<sup>162</sup> Попов А.К., Соболевская А.А. Борьба с эксплуатацией детского труда в современном мире//Труд за рубежом, 2, 2006

Франция	9,0	14,5	15,2
Австралия	10,1	13,5	14,3
Нидерланды	11,9	13,7	13,1
Новая Зеландия	9,2	11,3	12,8
Великобритания	9,6	12,5	12,7
Япония	8,8	10,6	11,2
Австрия	6,9	8,6	9,8
США	6,7	8,8	8,7
Швейцария	6,7	7,8	8,6
<i>В среднем по 21 государству ОЭСР</i>	<i>13,2</i>	<i>15,7</i>	<i>16,7</i>

Источник: проф. Фридрих Шнайдер, Линцский университет и Институт прикладных экономических исследований (Тюбинген)<sup>163</sup>

Табл.1 показывает, что за последнее десятилетие XX в. в странах ОЭСР наблюдался устойчивый рост теневой экономики и нелегальной занятости, которая пропорциональна объему теневой экономики, достигнув в среднем 16,7%. Эта тенденция сохранилась и в первом десятилетии XXI в. Приведенные в табл.1 данные, очевидно, занижены. Реальная картина, по словам проф.Шнейдера, еще более впечатляющая. В силу важности, хотя и маргинальности этих явлений, им все большее внимание стало уделяться не только национальными, но и международными организациями, такими, как МОТ, Всемирный Банк, ООН. Большое значение имеет опыт борьбы с нелегальной занятостью и принудительным трудом для современной России, где за последние 20 лет сложилась своя модель постиндустриальной экономики, воспроизводящей ее основные элементы, в том числе и негативные, в области нелегальной занятости, принудительного труда и теневой экономики.

В 2005 г. МОТ опубликовала масштабное исследование, специально посвященное принудительному труду<sup>164</sup> под характерным названием «Глобальный альянс против принудительного труда». Это уже второй доклад МОТ, посвященный теме принудительного труда<sup>165</sup>. Еще в Конвенции 1930 г. МОТ определило принудительный труд как «всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которых само лицо *не* предложило своих услуг добровольно» (п.1, ст.2). 25 июня 1957 г. Генеральной конференцией Международной организации труда была принята Конвенция об упразднении принудительного труда, согласно которой каждое государство-член МОТ, ратифицирующее эту Конвенцию, обязывался упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме. Таких государств насчитывается около 50.

Принудительный труд представляет собой грубое нарушение прав человека и ограничение человеческих свобод как они определены во множестве международных актов, в том числе в конвенциях МОТ, посвященных проблемам рабства, долговой кабалы и крепостной зависимости. Принудительный труд относится

<sup>163</sup> Нелегальная занятость и ее последствия для социальных систем и рынка труда Германии/[http://www.moskau.diplo.de/ru/04/Inter\\_\\_Nationes/Wirtschaft/DownloadDatei\\_\\_Schwarzarbeit,property=Daten.doc](http://www.moskau.diplo.de/ru/04/Inter__Nationes/Wirtschaft/DownloadDatei__Schwarzarbeit,property=Daten.doc)

<sup>164</sup> Глобальный альянс против принудительного труда». Женева, 2005

<sup>165</sup> Положить конец принудительному труду. Женева, 2001

к наихудшим формам детского труда, хотя любой детский труд считается принудительным в силу незащитности ребенка.

МОТ различает три формы принудительного труда, такие, как

- принудительный труд, навязываемый государством,
- принудительный труд, навязываемый частными агентами в целях коммерческой сексуальной эксплуатации,
- принудительный труд, используемый частными агентами в целях экономической эксплуатации.

Важно иметь представление о том, что представляет собой принудительный труд на практике и каковы его составляющие (см. табл. 2). Эти составляющие были выявлены экспертами МОТ в результате обобщения эмпирических исследований и наблюдений.

Таблица 2

### Идентификация принудительного труда на практике

<b>Первый вид создания условий для принудительного труда</b>	<b>Второй вид создания условий для принудительного труда</b>
<i>Отсутствие согласия</i> на проводимую работу (ее недобровольный характер) («путь» к принудительному ТРУДУ):	<i>Угроза наказания</i> (средства удержания в ситуации принудительного труда). Фактическое наличие или явная угроза:
Рождение/наследование в ситуации «рабства» или Долговой кабалы	физического насилия в отношении работника или его семьи или близких
физическое похищение человека	сексуального насилия
продажа человека в собственность другому человеку	чрезмерного возмездия
физическое удержание на месте производственной деятельности (в тюрьме или в частных владениях)	заклучения в тюрьму или иного физического ограничения свободы действий
психологическое принуждение, т.е. приказание о выполнении работ, подкрепляемое угрозой наказания за непослушание	выдачи властям (полиции, службам иммиграции и т.п.) и депортации
вынужденная задолженность (за счет подделки счетов, завышения цен, снижения стоимости товаров или услуг, завышения процентных ставок и т.п.)	увольнения с нынешней работы
обман или лживые обещания относительно вида и условий труда	недопущения к будущей работе
задержка и невыплата заработной платы	исключения из общины и общественной жизни
удержание удостоверений личности или иных личных ценностей	лишения прав и привилегий
	лишения пищи, крова или иных средств к существованию
	перевода на работу с еще худшими условиями
	потери социального статуса

Источник: «Глобальный альянс против принудительного труда». Женева, 2005, с.6

Из вышеприведенной таблицы видно, что на практике существует множество простых или даже изощренных способов принуждения человека к принуди-

тельному труду, с которыми весьма трудно бороться в условиях «рыночной экономики» и либерализации государства, т.е. ухода его чиновников от выполнения своих основных функций.

Принудительный труд сегодня является реальностью не только для заключенных, новых рабов, но и для множества трудовых мигрантов. Его масштабы впечатляют. Если раньше в этом отношении все больше указывали на Южную Азию, то теперь в условиях постиндустриальной экономики система принудительного труда получила глобальное распространение. В настоящее время в мире насчитывается не менее 12,3 млн. жертв принудительного труда. Из них 2,5 млн стали жертвами принудительного труда в результате торговли людьми. На 1 тыс свободных трудящихся в мире приходится около 4 подневольных работников. При этом экономической эксплуатации принудительно подвергаются 56% женщин и 44% мужчин, в то время как сексуальной эксплуатации соответственно 98% женщин и 2% мужчин и юношей. От 40% до 50% жертв составляют дети. Естественно, что в основном жертвами принудительного труда являются бедняки. Таким образом, можно со всей определенностью сказать, что глобальная система принудительного труда связана в первую очередь с глобальной бедностью. Пример такой связи показан на выборочном обследовании ряда европейских стран (табл. 3)

Таблица 3

**Связь между торговлей людьми и бедностью\***

Отдельные европейские страны происхождения	Установленные жертвы торговли людьми (2000–июнь 2003)	Доля населения, живущего менее чем на 2 долл США в день (%)
Албания	2.241	11,8
Молдавия	1.131	63,7
Румыния	778	20,5
Болгария	352	16,2
Украина	293	45,7
Хорватия	3	<2
Чешская Республика	2	<2
Польша	1	<2
Венгрия	1	7,3

\* Данные имеют лишь иллюстративный характер и представляют предварительный показатель связи между торговлей людьми и бедностью

Источники: Counter-Trafficking Regional Clearing Point: *First Annual Report on Victims of Trafficking in South-Eastern Europe* (Vienna, Stability Pact for South Eastern Europe Task Force on Trafficking in Human Beings (SPTRF), International Organization for Migration (IOM), International Catholic Migration Commission (ICMC), 2003), p. 10

Данные табл.3 показывают, что нет прямо пропорциональной связи между долей бедного населения и численностью жертв торговли людьми. Так, например, сравнительно благополучная Албания с 11,8% бедняков дает наибольшее число жертв – 2 241, тогда как Украина с 45,7% бедняков дает 293 жертвы. Помимо бедности важны и другие факторы, связанные с торговлей людьми, такие, как уровень нравственности, распространенность рэкета и коррупции.

Почти 10 млн. чел эксплуатируются с помощью принудительного труда в частном секторе, в том числе более 2,4 млн. чел заняты принудительным трудом

в результате практики торговли людьми. Гораздо меньшее число людей, по словам доклада МОТ, принуждает к труду непосредственно государство. Однако в этом можно сильно усомниться, если учесть масштабы принудительного труда заключенных во всех странах, в том числе в США, как это будет показано ниже.

Таким образом, можно с уверенностью констатировать, что принудительный труд представляет собой глобальную проблему, которая существует во всех регионах мира и во всех типах экономики (см. табл.4)

Таблица 4

**Распределение принудительного труда по регионам**

	<b>Количество человек, занятых принудительным трудом (тыс)</b>
Азиатско-Тихоокеанский регион	9 490
Латинская Америка и Карибский бассейн	1 320
Страны Африки южнее Сахары	660
Промышленно развитые страны	360
Ближний Восток и Северная Африка	260
Страны с переходной экономикой	210
Всего в мире	12 300

Источник: Глобальный альянс против принудительного труда. МОТ. Женева, 2005, с.16

Как показывает табл.4, из общего уровня принудительного труда в мире самое большое число лиц, занятых таким трудом – примерно 9,5 млн. чел – отмечается в Азии в то время как **для промышленн такой формы труда, вроде бы не должно быть, о о развитых стран, где н составляет 360 тыс.чел и 210 тыс.чел для стран с переходной экономикой.** Но это, конечно, весьма заниженные оценки на основе только документированных данных.

В области принудительного труда с целью экономической эксплуатации в таких секторах, как сельское хозяйство, строительство, производство кирпичей и потогонная система производства в неформальной экономике, женщины и мужчины представлены в более или менее равной степени. Однако подавляющее большинство жертв коммерческой сексуальной эксплуатации, как уже говорилось, составляют женщины и девушки.

Примерно пятая часть всех случаев принудительного труда в мире является результатом практики торговли людьми, однако между регионами существуют значительные различия. В Азии, Латинской Америке и Африке южнее Сахары доля жертв торговли людьми составляет менее 20% среди лиц, занятых принудительным трудом. Вместе с тем в промышленно развитых странах, в странах с переходной экономикой, на Ближнем Востоке и в Северной Африке торговля людьми обеспечивает более 75% объема принудительного труда. Приводя значительные цифры по принудительному труду в мире сами эксперты МОТ заявляют: то что мы видим из них – это только верхушка айсберга.

В наибольшей степени принудительный труд распространен в развивающихся странах, где его старые формы иногда претерпевают изменения, особенно в различных видах неформальной экономической деятельности. Представители меньшинств, в том числе коренных народностей, которые в течение долгого времени испытывали дискриминацию на рынке труда, зачастую попадают в долговую кабалу. В результате они оказываются в замкнутом круге нищеты, из которого все

труднее выбраться. Многие из этих людей трудятся в отдаленных районах, где особенно трудно обеспечить инспекцию труда.

Исследователи задаются вопросами, что служит причинами такой распространенности принудительного труда во всем мире, почему законы о борьбе с принудительным трудом остаются неэффективными. С другой стороны, каковы наиболее эффективные средства упразднения принудительного труда. На наш взгляд, основной причиной распространенности принудительного труда является либерализация экономики и государственной деятельности в условиях глобализации, которые привели к диктату рыночных законов спроса и предложения, прибыльности той или иной формы экономической деятельности при недостаточности модернизации. И это мы попытаемся показать на фактах и тенденциях.

### **7.2. Спрос на нелегальный и принудительный труд и его предложение**

Известно, что исторически принудительный труд охватывал практически все народы и цивилизации мира. Но с течением времени, особенно с XIX в. казалось, оковы рабства падают одно за другим, и скоро все народы освободятся от этого порока. Однако XX в. показал другую тенденцию в направлении значительного роста принудительного труда, особенно в связи с двумя мировыми войнами и широким использованием труда военнопленных. Постиндустриализация экономики, как ни покажется странным, вызвала новый всплеск роста принудительного труда, создавая все новые формы его организации и эксплуатации.

В результате в условиях глобализации и торжества «рыночной экономики» на сегодняшний день **массовая** нелегальная занятость, принудительный труд и торговля людьми существуют везде, т.к. на них есть значительный спрос в силу их высокой прибыльности. По данным МОТ прибыль только от торговли женщинами, детьми и мужчинами составляет 32 млрд. долл. в год. В глобальных масштабах этот показатель составляет в среднем примерно 13 тыс долл. в год на одного подвергающегося эксплуатации работника, ставшего жертвой торговли людьми. Примерно такие же показатели относятся непосредственно к эксплуатации принудительного труда (табл.5).

Очевидно, что при такой прибыльности торговли людьми и эксплуатации принудительного труда как спрос, так и его предложение становится неизбежным. Это касается в том числе нелегальной занятости, которая составляет пограничную сферу с принудительным трудом.

Таблица 5

#### **Расчетная среднегодовая прибыль, получаемая за счет эксплуатации работников, принуждаемых к труду (долл)**

	<b>Прибыль на 1 работника, подвергающегося сексуальной эксплуатации в коммерческих целях (в долл США)</b>	<b>Прибыли на 1 работника, подвергающегося другим видам экономической эксплуатации (в долл США)</b>	<b>Общий объем прибылей (в млн. долл США)</b>
Промышленно развитые страны	67 200	30 154	15 513
Страны с переходной экономикой	23 500	2 353	3 422
Страны Азии	10 000	412	9 704

Страны Латинской Америки	18 200	3 570	1 348
Страны Африки, расположенные к югу от Сахары	10 000	360	159
Страны Ближнего Востока	45 000	2 340	1 508
Весь мир			31 654

Источник: Глобальный альянс против принудительного труда. МОТ. Женева, 2005, с. 74

Из табл.5 мы видим, что по заниженным официальным данным общий объем прибылей от принудительного труда в постиндустриальной экономике развитых стран составляет около 16 млрд. долл. Это, конечно, скромная цифра в сравнении с общим объемом прибылей в национальных экономиках. Но главное здесь – создание прибыльной ниши, в которой уходят от налогов и которая все время растет.

«Левая» работа привлекательна для обеих сторон: и для «левого» работодателя, и для «левого» работника. Оба не платят налогов и не делают взносов в пенсионный, медицинский и другие страховые фонды. Тем более выгоден принудительный труд, когда работник трудится фактически за пищу, одежду и примитивное жилье.

В то же время от нелегального труда и нелегальной занятости страдают все страны с развитой экономикой. Их последствия значительны: снижаются налоговые поступления, меньше средств поступает в фонды пенсионного и медицинского страхования, добросовестно работающие предприятия попадают в кризисные ситуации, поскольку не могут противостоять демпинговым ценам на нелегальный труд.

Ситуация обостряется с каждым годом в связи с повышением налогов и взносов в социальные фонды, все больше граждан подрабатывают на стороне. Так, в одной только Германии оборот нелегальной занятости на начало XXI века составил, по оценкам специалистов, более 600 млрд немецких марок в год. Это соответствовало примерно 16% валового национального продукта Германии. По некоторым оценкам в Германии «левой» работой занято пять миллионов человек. В южно-европейских странах, таких как Греция и Италия, этот показатель составляет почти 30%. И с тех пор этот оборот только вырос, несмотря на все противодействие официальных структур<sup>166</sup>.

С сектором нелегальной занятости тесно связана деятельность мафиозных структур. Характерным примером является строительный сектор, в котором практически во всех развитых странах мира, в том числе и в России, действуют хорошо организованные банды, по поддельным визам завозящие в ту или иную страну иммигрантскую рабочую силу для использования ее по дешевке.

У нелегальной занятости есть много негативных сторон, которые становятся заметными лишь тогда, когда работа сделана плохо или же происходит несчастный случай. Нелегальный работник, как правило, не несет ответственности за качество своей работы, не дает гарантий, и потом, когда в результате его дея-

<sup>166</sup> Мерер-Функ А. Нелегальная занятость и ее последствия для социальных систем и рынка труда Германии (2002)//[http://www.moskau.diplo.de/ru/04/Inter\\_\\_Nationes/Wirtschaft/DownloadDatei\\_\\_Schwarzarbeit,property=Daten.doc](http://www.moskau.diplo.de/ru/04/Inter__Nationes/Wirtschaft/DownloadDatei__Schwarzarbeit,property=Daten.doc)

тельности возникнет ущерб, он будет всегда утверждать, что никогда не делал этой работы. Клиент также не может потребовать устранения дефектов - рекламация не имеет смысла. Нелегальный работник вредит и самому себе: "левая" работа не учитывается при начислении пенсии по старости, а при получении травмы он не может рассчитывать на медицинскую страховку. Поэтому среди нелегальных работников в более высокой степени развит производственный травматизм, профессиональная заболеваемость и смертность.

Нелегальная занятость приводит к тяжелым последствиям для социальных систем. При высокой безработице и постоянно растущем количестве пенсионеров, пенсию которых приходится финансировать все меньшему числу трудоспособных людей, она подрывает всю экономическую систему. По подсчетам Федерального министерства финансов Германии страна из-за этого ежегодно теряет 500 тыс официальных рабочих мест. Причина проста: честно работающие предприятия уже не могут успешно конкурировать с теми, кто использует дешевый нелегальный труд, вынуждены увольнять сотрудников, некоторые даже разоряются.

При этом государство недополучает налогов на сумму около 125 млрд немецких марок. Социальные фонды, в частности, фонд пенсионного страхования, теряют около 110 миллиардов немецких марок в год. Оборот на германском рынке нелегальной занятости в 2000 г. составил примерно 640 млрд немецких марок. Это соответствует 16% валового национального продукта Федеративной Республики. При этом по подсчетам экономистов Фридриха Шнайдера (Линц/Австрия) и Доминика Энсте (Кельн/Германия) масштабы нелегальной занятости уже в течение нескольких лет растут быстрее, чем официальная экономика.

### *7.3. Труд заключенных*

В упоминавшемся выше докладе МОТ специально оговаривается вопрос о принудительном труде заключенных и его допустимости. Обычно эксперты кивают на систему трудового перевоспитания в Китае, в которой на 2004 г. было охвачено около 260 тыс чел.<sup>167</sup> В то же время они утверждают, что вопросы об использовании принудительного труда заключенных до сих пор даже толком не поставлены, а данные о заключенных в частных тюрьмах явно занижены. Это, например, такие вопросы, как

- цели труда в тюрьмах;
- международные правовые принципы и труд в тюрьмах;
- обеспечение минимальных гарантий для заключенных;
- подходы к вопросам контроля и надзора;
- роль МОТ в обеспечении руководства в этой области.

В целом эксперты МОТ считают, что в настоящее время достигнут консенсус в отношении того, что «труд является важным элементом тюремного режима и должен оказывать благотворное влияние на заключенных, а не иметь характер наказания. Это лишь один из аспектов более широкого тюремного режима, в котором ключевой вопрос состоит в обеспечении безопасности при одновременной гарантии защиты заключенных». «За исключением некоторых особых условий, заключенные, как правило, выражают активное желание трудиться. Труд позволяет получить передышку от безделья и монотонного существования, которые часто считаются единственной и наиболее важной проблемой в тюрьмах».

«Тем не менее общая проблема состоит в том, что труд и профессиональная подготовка в тюрьмах в целом не адаптированы к возможностям, существующим на внешнем рынке труда. Труд должен иметь профессиональный характер, одна-

---

<sup>167</sup> «Глобальный альянс против принудительного труда». Женева, 2005, с.34

ко было бы наивным полагать, что заключенный может получить работу именно по этой специальности после своего освобождения. Задача тюремной администрации заключается в том, чтобы обеспечить получение заключенными универсальных навыков, которые позволяли бы им конкурировать на равной основе со свободными работниками после выхода из заключения».<sup>168</sup> Таковы благие и либеральные пожелания экспертов МОТ. Как же они реализуются в тюремной практике?

Рассмотрим пример принудительного труда – в тюрьмах США<sup>169</sup>. Это выдающийся пример развития постиндустриальной экономики богатейшей страны мира и ее рынка труда в «атавистическом» направлении. В США большая часть заключенных, более 2 млн человек, в основном чернокожих и латиноамериканцев работает за весьма низкую оплату на различные корпорации. Труд заключенных оказался очень выгодным для последних, прежде всего, потому, что он находится за рамками трудового права. Не нужно беспокоиться о работниках, которые могут забастовать или о том, чтобы платить им страховку по безработице, отпускные или пособие по утрате трудоспособности. Все их работники трудятся на полной ставке, никогда не опаздывают и не берут отгулов по семейным причинам: больше того, если им не нравится работать за 25 центов в час, их запирают в наказание в камеры-одиночки.

В этой стране примерно 2 млн заключенных - в государственных, федеральных и частных тюрьмах по всей ее территории. Согласно California Prison Focus<sup>170</sup>, «ни одно другое общество за всю историю человечества не держало в заключении такое огромное количество своих собственных граждан». Цифры показывают, что Соединенные Штаты содержат в заключении больше своих граждан, чем любая другая страна мира: на полмиллиона больше, чем в Китае, население которого в 5 раз превышает американское. Статистика показывает, что в Соединенных Штатах находится 25% всех заключенных мира, в то время, как население этой страны составляет лишь 5% мирового населения. Если в 1972 г. заключенных в Америке было меньше 300 тыс, то к 2000 г. население тюрем выросло до 2 млн. В 1990 г. оно составляло 1 миллион. Десять лет назад существовало только 5 частных тюрем во всей Америке, в них находилось в заключении 2000 арестантов, а сегодня их уже 100, а арестантов в них - 62.000. Ожидается, что к концу нынешнего десятилетия их число возрастет до 360.000.

Что же произошло за последние 10 лет? Почему в тюрьмах находится столько людей? По словам специалистов, «частные контракты на труд заключенных создают стимулы к тому, чтобы людей сажали в тюрьмы. Тюрьмы зависят от этих своих доходов. Корпоративные акционеры, наживающиеся на труде заключенных, лоббируют власти за более длительные сроки тюремного заключения, с целью увеличения своей рабочей силы. Эта система сама себя питает» - говорится в исследовании Прогрессивной Лейбористской партии, обвиняющей тюремную индустрию в «имитации нацистской Германии в отношении принудительного рабского труда и концентрационных лагерей». Указанные явления, несомненно, связаны с постиндустриализацией экономики США, с новой экономической стихией и радикальной приватизацией государства.

**Отрасль тюремной индустрии является одной из наиболее быстро растущих американских отраслей промышленности, а ее инвесторы находятся на Уолл стрит.** «Эта многомиллионная индустрия имеет свои собственные торговые выставки, конвенции, сайты в интернете и даже каталоги почтовых за-

---

<sup>168</sup> Там же, с.35, 36

<sup>169</sup> Приведенные ниже данные в основном заимствованы из статьи ГРАНМЫ, если не указано иное. <http://www.granma.cu/ingles/2005/octubre/juev13/42carceles.html>

<sup>170</sup> <http://www.prisons.org/>

казов и заказов через интернет. Она также имеет в своем наличии кампании, занимающиеся маркетингом, рекламой, архитектурные и строительные кампании, инвестиционные фирмы на Уолл- стрит, компании, занимающиеся поставками обедов, починкой водопроводов, поставляющие охранников.

Согласно Left Business Observer<sup>171</sup>, федеральная тюремная индустрия производит в США 100% всех военных шлемов, патронажей, бронезилетов, маек, брюк, палаток и столовых для армии. Кроме военных поставок, заключенные в Америке выпускают 98% всех поставок на рынок конвейерного оборудования; 93% красок и кисточек, 92% кухонных плит, 46% защитной одежды, 36% кухонного оборудования, 30% наушников, микрофонов, звуковых колонок; 21% офисной мебели. Запасные части к самолетам, медицинское оборудование и многое другое: заключенные даже выращивают собак-поводырей для слепых! Перечисленные данные свидетельствуют о перемещении целых секторов экономики США в «тюремный сектор».

**Преступность падает, население тюрем растет.** Согласно данным правозащитных организаций, существуют факторы, увеличивающие потенциальную прибыль для инвестирующих в тюремную индустрию:

- тюремные заключения для приговоренных за преступления, не связанные с насилием, и длительные тюремные заключения за обладание микроскопическим количеством незаконных наркотиков. Федеральное законодательство предполагает «5 лет тюремного заключения без возможности досрочного освобождения» за обладание 5 граммами «крека» или 3,5 унциями героина и 10 лет - за менее 2 унций «каменного» кокаина или крека. Заключение на 5 лет за порошок кокаина назначается за 500 грамм его - в 100 раз больше, чем. количество «каменного» кокаина для получения точно такого же тюремного срока. Большинство употребляющих кокаиновый порошок - белые, из среднего класса либо богатые, в то время как большинство употребляющих «каменный» кокаин - чернокожие и латиноамериканцы. В Техасе человека могут приговорить к сроку до 2 лет за 4 унции марихуаны. В Нью-Йорке закон Нельсона Рокфеллера 1973 г. гласит, что за 4 унции любого наркотика полагается обязательное тюремное заключение в 15 лет или даже пожизненное. Таким образом происходит «подбор кадров» для тюремной индустрии;

- принятие в 13 штатах закона “three strikes” (три удара) (пожизненное заключение для тех кто 3 раза был приговорен в суде, неважно за какого рода и тяжести преступления) сделало необходимым построение новых 20 федеральных тюрем. Одним из наиболее вопиющих примеров дел, ставших результатом принятия этого закона, был приговор к 3 25-летним тюремным заключениям для укравшего машину и 2 велосипеда;

- более длительные тюремные заключения;

- принятие законов, требующих минимального количества приговоров, не учитывая обстоятельств;

- огромное расширение сферы труда заключенных, создающего прибыли, что мотивирует бросать за решетку все большее количество людей и на все более длительные сроки;

- больше наказаний для заключенных, с тем, чтобы продлить срок их пребывания в тюрьме.

**История труда заключенных в американских тюрьмах.** Труд заключенных в США ведет свое происхождение из времен рабства в этой стране. После Гражданской войны 1861-1865 гг. была введена система «сдачи заключенных на-

<sup>171</sup> [http://www.leftbusinessobserver.com/LBO\\_samples.html](http://www.leftbusinessobserver.com/LBO_samples.html)

прокат» - для продолжения традиций рабовладения. Освободившихся от рабства рабов бросали в тюрьмы по приговорам за «невыполнение их обязанностей по разделу урожая» (по обработке земли, принадлежавшей другому лицу в обмен на часть урожая) или за мелкое воровство - которое практически никогда не было доказано - и после этого их «сдавали напрокат» на сбор хлопка, работу на шахтах и строительство дорог. С 1870 г. до 1910 г. в штате Джорджия 88% «сданных напрокат» заключенных были чернокожими, а в Алабаме 93% «сданных напрокат» шахтеров тоже были бывшими рабами. В Миссисипи огромные фермы-тюрьмы, похожие на старые рабовладельческие плантации, заменили систему сдачи заключенных напрокат. Печально известная плантация Парчмана просуществовала до 1972 г.!

В период после Гражданской войны радикальные сегрегационные законы Джима Кроу, которые были приняты в каждом штате, узаконили сегрегацию школ, жилья, запреты межрасовых браков, а также охватывали и многие другие аспекты повседневной жизни. И хотя со времен Дж.Кеннеди, сегрегация в США вроде бы отменена, специалисты утверждают, что «сегодня новая серия **расистских рыночных законов** навязывает рабский труд в потогонных мастерских уголовной юридической системе, которая ныне известна под названием «тюремный промышленный комплекс», - так комментирует это Left Business Observer. Другими словами, в США наблюдается видимость либерализации сферы труда при «закачивании» в нее все большего количества потенциальных «трудовых рабов» не только из числа граждан, но и бедных и легковверных иммигрантов, которые устремляются в этот «оазис свободы и процветания для всех». (выделено нами – авторы)

Кто же инвестирует в тюрьмы? По меньшей мере 37 штатов узаконили контракты на работу заключенных частным корпорациям, оперирующим внутри государственных тюрем. Список этих компаний включает в себя сливки американского корпоративного общества: IBM, Boeing, Motorola, Microsoft, AT&T, Wireless, Texas Instrument, Dell, Compaq, Honeywell, Hewlett-Packard, Nortel, Lucent Technologies, 3Com, Intel, Northern Telecom, TWA, Nordstrom's, Revlon, Macy's, Pierre Cardin, Target Stores и многие другие.

Все эти бизнесмены возбуждены экономическим подъемом, обеспеченным трудом заключенных. Всего лишь с 1980 по 1994 г. прибыли, полученные за его счет возросли с 392 млн долл до 1,31 млрд долларов. Заключенные в государственных тюрьмах обычно получают за свою работу минимальную заработную плату, но не везде: в Колорадо, например, им платят лишь около 2 долл в час, что гораздо ниже законодательного минимума. А в частных тюрьмах заключенным платят вообще по 17 центов в час, за 6-часовой рабочий день, что означает месячную зарплату в 20 долл. Наиболее высокооплачиваемый тюремный труд - в частной тюрьме Correctional Corporation of America (CCA) в штате Теннесси, где заключенным платят по 50 центов в час за то, что именуется «высоко квалифицированным трудом». При таких расценках неудивительно, что заключенные считают оплату в федеральных тюрьмах гораздо более щедрой. Там они могут получать по 1,25 долл в час и работать по 8 часов в день, а иногда и сверхурочно. И могут посылать домой по 200-300 долл в месяц.

**Благодаря труду заключенных Соединенные Штаты сегодня вновь превратились в привлекательное место для инвестиций в производство** - для фирм, ранее намеревавшихся переместить свое производство в страны Третьего Мира. Компания, имевшая в своем распоряжении «макиладору» (завод по сборке в Мексике неподалеку от границы), прекратила свои операции там и перебазировалась в государственную тюрьму Сан Квентин в Калифорнии. В Те-

хасе с фабрики были уволены 150 рабочих, а производство перенесено с нее в частную тюрьму Лохарт, где теперь производятся материнские платы для компьютеров таких фирм, как IBM и Compaq.

Представитель штата Орегон Кевин Манникс недавно призвал компанию Nike сократить свое производство в Индонезии и перенести часть его в его штат, рассказывая производителю обуви о том, как «не будет никаких расходов на транспортировку, плюс мы предлагаем вам выгодные расценки на труд заключенных (здесь)». **Так, возможно, начинается процесс реиндустриализации экономики США за счет использования рынка труда заключенных.**

**Частные тюрьмы США.** Приватизация тюрем в массовом масштабе началась в 1980-х гг., при правительствах Рейгана и Буша-старшего, но своего полного расцвета достигла в 1990 гг. при Клинтоне, когда акции на них расходились на бирже, как горячие пирожки с прилавка. Программа Клинтона по урезанию федеральной рабочей силы привела к тому, что департамент юстиции начал заключать контракты с частными фирмами, передавая в их руки заключенных рабочих-нелегалов и особо опасных преступников. Частные тюрьмы являются самым крупным бизнесом в комплексе тюремной индустрии.

Около 18 корпораций охраняют 10 тыс заключенных в 27 штатах. Две самые крупные из них - Correctional Corporation of America (CCA) и Wackenhut, на долю которых в общей сложности приходится 75% рынка. Частные тюрьмы получают гарантированную сумму денег на каждого заключенного, в независимости от того, во сколько обходится его содержание. Согласно Расселлу Бораасу, администратору частной тюрьмы в Вирджинии, «секрет того, как понизить операционные расходы - в том, чтобы иметь как можно меньшее число охранников на как можно большее число заключенных». CCA имеет ультрасовременную тюрьму в Лауренсвилле, Вирджиния, где на дневной смене 5 охранников, а в ночную смену - 2 охраняют 750 заключенных. В этих тюрьмах заключенные могут получить преждевременное освобождение «за хорошее поведение», но за любое нарушение к их сроку добавляется 30 дней - что означает еще большие прибыли для CCA. Согласно исследованию тюрем в Нью-Мексико, заключенные в CCA получают дополнительные сроки темпами в 8 раз выше, чем. в государственных тюрьмах!

**Импорт и экспорт заключенных в США.** Прибыли настолько хороши, что появился новый бизнес: импорт заключенных из других штатов США с длительными сроками заключения, то есть, самых опасных преступников. Когда федеральный судья вынес решение о том, что переполненные тюрьмы в Техасе являются жестоким и антигуманным наказанием, CCA подписала контракт с шерифами в наиболее бедных графствах на строительство новых тюрем и управление ими, а доходы от этого предполагалось поделить. Согласно статье в журнале Atlantic Monthly за декабрь 1998 г., эта программа получила поддержку инвесторов из таких банковских структур, как Merrill-Lynch, Shearson-Lehman, American Express и Allstate, и вскоре эта операция распространилась на весь сельский Техас. Прежний губернатор штата Энн Ричардс последовала примеру Марио Куомо в Нью-Йорке и построила так много федеральных тюрем, что рынок оказался переполнен, что в свою очередь привело к урезанию прибыли частных тюрем.

После принятия закона, подписанного Клинтонем в 1996 г., по которому был положен конец наблюдению и решениям суда по тому, как содержатся заключенные в тюрьмах, началось их переполнение, а условия содержания в федеральных тюрьмах становятся все более полными насилия и опасными для жизни. В этих условиях частные тюремные корпорации в Техасе начали заключать контракты с другими штатами, тюрьмы которых были переполнены, предлагая им услуги типа «сними камеру напрокат» в тюрьмах CCA, расположенных в

небольших тexasских городках. Комиссионные для торговца «камерами напрокат» - от 2,50 долл до 5, 50 долл за койку в день. Местные власти получают 1,50 долл за каждого заключенного в день. Сюда нужно отнести множество передвижных американских тюрем на колесах.

**Статистика труда заключенных в США.** 97% из 125 тыс федеральных заключенных получили приговоры за преступления, не связанные с применением насилия. По оценкам, более половины из 623 тыс заключенных в муниципальных тюрьмах и в тюрьмах графств, не виновны в преступлениях, в которых их обвиняют. Конечно, большая часть из них ожидает разбора дела в суде. 2/3 из 1 млн государственных заключенных совершили преступления ненасильственного характера. 16% из 2 млн американских заключенных страдают психическими заболеваниями. Это очень высокая цифра.

Таким образом, мы видим, что благие пожелания экспертов МОТ по регулированию труд заключенных далеко расходятся с американской тюремной действительностью и вызвано это существенными причинами и факторами. Однако такая же практика использования труда заключенных распространена не только в Китае, но и в Европе. Так что на многих товарах, которые приобретаются и там и здесь можно было бы поставить лейбл «made in prison». Такова теневая сторона рынка труда в постиндустриальной экономике стран Запада.

#### ***7.4. Как искоренить принудительный труд?***

Для того, чтобы выработать стратегию искоренения принудительного труда эксперты МОТ проанализировали глобальную ситуацию с принудительным трудом, а также причины его широкого распространения в постиндустриальной экономике.

**Причины развития форм принудительного труда, нелегальной занятости, торговли людьми.** Как уже отмечалось выше, все рассмотренные выше «атавистические явления» принудительного труда и нелегальной занятости завязаны на стремление предпринимателей постиндустриальной экономики к максимизации добавочной стоимости и соответственно к снижению оплаты труда в пользу повышения прибыли. И как бы в развитие четвертого «креативного» сектора постиндустриальной экономики, в него стали входить, помимо всего отмеченного, проституция, порнобизнес, в том числе с использованием новейших технологий, вроде Интернета, видео, мобильной связи, наркоторговля и т.п. Все эти теневые «отрасли» новой экономики также оказались чрезвычайно прибыльными по доходам и низким издержкам, что и привело к их гигантскому развитию в новых контркультурных условиях. Именно в этом главная причина развития этих «атавистических» явлений.

В то же время существуют и другие причины, такие, как несовершенное законодательство тех или иных стран, коррумпированная правоприменительная практика, либерализация экономики. Согласно законодательству большинства стран нелегальный мигрант фактически находится вне закона и не может рассчитывать на помощь государства. Тем более, его поджигает нежелание возвращаться на родину с пустыми руками в случае депортации. Поэтому большинство жертв принудительного труда виктимно, т.е. сознательно идет на риск принудительного труда и нелегальной занятости, создавая тем самым условия для своей эксплуатации в бесчеловечных условиях. И на самом деле широко подвергается насилию, шантажу и обману.

Кроме того, в большинстве законов различных стран принудительный труд не имеет четкого определения, и потому становится шаткой доказательная база. Наказания лиц, виновных в организации принудительного труда весьма немногочисленны.

численны во всем мире. В этих условиях создается порочный круг отсутствия четкого законодательства, ограниченности ресурсов правоприменительной практики в отношении принудительного труда, недостаточного осознания пагубности этой проблемы для здоровья общества и экономики.

Эксперты МОТ пришли к выводу, что торговля людьми в целях принудительной эксплуатации труда представляет собой «оборотную сторону» глобализации, связанную с обострением глобальной конкуренции, миграцию и дерегулированием рынков труда. Принудительный труд, связанный с торговлей людьми, является одним из наиболее явных провалов в деятельности рынков труда и даже в функционировании системы глобального руководства в области удовлетворения потребностей, возможно, самых уязвимых и наименее защищенных людей в сегодняшнем мире. Хотя сама по себе торговля людьми ни в коей мере не является новой проблемой, механизмы такой торговли людьми, действительно, приводят к возникновению новых крупных проблем для мирового сообщества.

Воздействие конкуренции в глобальной рыночной экономике оказывает негативное влияние на условия занятости и в своем крайнем проявлении может привести к применению принудительного труда. С учетом глобального давления на поставщиков в направлении сокращения издержек при помощи любых имеющихся средств, розничные торговцы и посредники могут воспользоваться острой конкуренцией между поставщиками для того, чтобы выжать из них прибыль. Многим поставщикам платят за их продукцию такую цену, которая едва позволяет им обеспечить свою безубыточность. Если они хотят получить прибыль, то они должны еще больше сократить издержки на рабочую силу. Поставщики с эффективностью затрат ниже среднего уровня подвержены банкротствам, и небольшое сокращение издержек на рабочую силу может оказать значительное влияние на получение прибыли.

Поставщики могут переложить бремя расходов на подрядчиков по набору работников, требуя от них предоставления рабочей силы по столь низкой цене, что это повышает вероятность применения принудительных методов труда. Действительно, имеются некоторые данные, свидетельствующие о том, что именно это и происходит, когда подрядчики соглашаются на столь низкое вознаграждение за одного рабочего, что уже невозможно соблюдать положения национального законодательства. В одном случае в Соединенном Королевстве подрядчик по набору рабочей силы поставлял южноафриканских рабочих компании по упаковке фруктов, которая, в свою очередь, являлась поставщиком многих ведущих розничных торговцев. Этому подрядчику платили почасовое вознаграждение за одного работника, более низкое, чем вознаграждение, которое, по данным председателя Ассоциации поставщиков рабочей силы (АПРС), было необходимо просто для того, чтобы покрыть расходы любого подрядчика, который соблюдает законодательство.

Во многих странах это стремление к снижению издержек сопровождается двумя другими тенденциями, способствующими практике принудительного труда: ростом числа трудящихся-мигрантов и дерегулированием рынков труда, что фактически стирает границы между реальной и неформальной экономикой. Трудящиеся-мигранты могут быть более уязвимыми к ситуациям, связанным с применением принудительного труда, просто потому, что они и их семьи потеряют больше, чем приобретут в случае уведомления об этих ситуациях властей. Кроме того, дальнейшее дерегулирование рынков труда и разукрупнение служб инспекции труда способствовали широкому распространению незарегистрированных агентств, которые могут действовать за пределами сферы контроля любых государственных органов.

Что касается институтов рынка труда, то за последние десятилетия наблюдается общая тенденция к ликвидации государственной монополии в области трудоустройства, что подготавливает почву для возникновения частных агентств занятости, которые зачастую считаются более эффективными. Но выявляются случаи применения принудительного труда, причем опять как в развивающихся, так и в развитых странах, где ослаблен контроль за деятельностью таких агентств. Организационные формы агентств, которые в определенном отношении ассоциируются с применением принудительного труда и эксплуатацией, варьируются от состоящих из одного лица предприятий и посредников в сельских районах Латинской Америки или Азии до не охваченных регулированием предприятий в Центральной и Восточной Европе, которые могут выполнять функции туристических бюро и бюро занятости. Ликвидация такой практики представляет собой крупную проблему для организаций работодателей во всем мире, а также для профсоюзов. Одним из путей решения этой проблемы является саморегулирование, осуществляемое группами работодателей, в рамках одного из подходов к решению этой проблемы, за счет соблюдения минимальных норм и исключения из своих рядов или лишения соответствующих полномочий любого агентства занятости, которое их нарушает. Однако в случае совершения более серьезных нарушений настоятельно необходимо применять более жесткие санкции.

Надо сказать, что развитие худших форм эксплуатации труда вполне следует ортодоксальной либеральной экономической теории, которая предусматривает постепенную отмену положений о регулировании рабочей силы с целью обеспечения более плавного и гибкого функционирования рынков труда. Парадоксально, но именно это дерегулирование приводит к образованию одного из худших дефектов рынка труда. С чисто экономической точки зрения, принудительный труд является одним из дефектов рынка труда, поскольку он нарушает ключевые условия для эффективного функционирования рынков труда, а именно, свободу трудящихся осуществлять свой выбор и получать достаточное вознаграждение за свободно выбранную работу. Право пользоваться этой свободой имеет такое же существенное значение для эффективных рынков труда, как права собственности для эффективных товарных рынков. Другими словами, и современная практика эксплуатации труда и современная рыночная теория неожиданно оказались антирыночными и нелиберальными. И эксперты МОТ настаивают на том, что именно на основе государственного регулирования и законодательства можно в принципе устранить дурную практику принудительного труда и нелегальной занятости.

**Стратегия искоренения принудительного труда.** Эксперты МОТ и других стран выработали стратегию искоренения принудительного труда, составными элементами которой, стало следующее:

- незаменимым инструментом является соответствующее законодательство тех или иных государств, включая принципы, касающиеся вызволения и защиты от принудительного труда его жертв, а также эффективные санкции против преступников;
- необходимо повышать осознание проблем принудительного труда как широкой общественностью, так и такими компетентными органами, как полиция и судебные органы;
- высокий приоритет отдается проведению обследований и обзоров как по характеру и масштабам проблем, так и по эффективности проводимых в настоящее время мер;
- следует оказывать неустанную поддержку и проводить реабилитационные меры в интересах вызволяемых из условий принудительного труда работников, что

требует уделения особого внимания **решению проблем бедности**, порождающей принудительный труд.

➤ важны профилактические мероприятия благодаря неукоснительному применению национальных законодательных и нормативных актов, проведению просветительно-информационных мероприятий и благодаря устранению первопричин принудительного труда.

По утверждению сотрудников МОТ, принудительный труд можно искоренить, но произойдет это только в случае, если правительства и другие организации на уровне стран будут осуществлять активную политику, строго соблюдать законы и продемонстрируют непоколебимую решимость положить конец такому обращению с трудящимися людьми. Как было показано в последнем докладе МОТ, существует положительный опыт отдельных стран, которые при содействии МОТ активно борются с принудительным трудом, принимая эффективные законы и обеспечивая их исполнение, осуществляя политику и программы, направленные на устранение глубинных причин принудительного труда, а также оказывая помощь его жертвам в возвращении к нормальной жизни.

Получает широкое признание также то, что **торговля людьми — это проблема рынка труда**, а, следовательно, рыночной экономики в целом, и что институты труда должны играть ключевую роль в борьбе с этим явлением. Это мы и старались показать. Ведь особенно вопиющим здесь является все более широкая распространенность принудительного труда, торговли людьми и нелегальной занятости в развитых странах США, Канады, Европейского Союза.

Однако примером того, что «лед тронулся» в борьбе с принудительным трудом, служит Брюссельская Декларация, принятая в сентябре 2002 г., в которой подчеркивается, что Европейская всеобъемлющая политика, направленная против торговли людьми, и на «прекращение спроса на сексуальные услуги, дешевую рабочую силу и другие формы эксплуатации, должна быть и далее в первых рядах долгосрочных усилий по эффективной борьбе с торговлей людьми», и что «глобальный подход к торговле людьми должен охватывать все формы эксплуатации, включая сексуальную эксплуатацию, эксплуатацию труда, особенно детского труда, и попрошайничество».

Важным событием в борьбе с принудительным трудом и нелегальной занятостью стало вступление в силу 25 декабря 2003 г. Протокола о предупреждении и пресечении торговли людьми, дополняющего Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности. Это позволило внести ясность в некоторые неопределенности в отношении содержания преступлений, связанных с торговлей людьми, а также в отношении личности жертв. В нем также содержится требование, в соответствии с которым каждое государство-участник должно устанавливать в своем законодательстве положения об уголовной ответственности за преступления, связанные с торговлей людьми, будь то в целях трудовой или сексуальной эксплуатации.

В июле 2003 г. Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) приняла План действий по борьбе с торговлей людьми, в котором в частности привлекается внимание к более широким трудовым аспектам. На национальном уровне рекомендуется принимать следующие меры:

- проведение экономической и социальной политики, конкретно направленной на решение ключевых проблем и причин продажи людей в странах назначения;
- государствам-членам предлагается принимать меры к тому, чтобы сократить «невидимый характер эксплуатации»;

- решить проблему «незащищенного, неформального и зачастую нелегального труда с целью обеспечения баланса между спросом на недорогую рабочую силу и возможностями для регулируемой миграции»;
- решить проблему «подпольной экономической деятельности, которая подрывает экономику и содействует торговле людьми».

Констатируется, что определенные сдвиги в борьбе с принудительным трудом и нелегальной занятостью уже произошли, например, в таких странах, как Пакистан, Вьетнам, Монголии. Однако в конечном счете можно усомниться в достижимости поставленных МОТ и рядом государства целей в этом отношении. Мы видим, что к сфере теневой экономики и теневого рынка труда закономерно для постиндустриальной экономики относятся и нелегальная занятость, и принудительный труд, и труд заключенных, т.к. они дают высокую добавочную стоимость и прибыль. Поэтому их искоренение под вопросом, особенно если учесть тенденцию глобализации с разрушением суверенитета государств и соответственно их законодательств и правоприменительной практики, в данном случае в отношении принудительного труда и труда заключенных, что мы и видим на деле.

### *7.5. Детский труд и масштабы его использования*

Характерным для постиндустриальной экономики стало интегрирование в нее в новых условиях такого атавистического явления, как эксплуатация детского труда. Это явление стало родимым пятном постиндустриальной экономики Запада, а не только Востока, т.к. основывается все на том же рыночном фундаментализме: где высокая прибыль, там все позволено. Некоторые экономисты считают, что это явление тоже не относится к постиндустриальной экономике. Но в условиях однополярной глобализации, напрямую связанной с постиндустриализацией, произошло размежевание стран и слоев народонаселения внутри отдельных стран на производящих высокую добавленную стоимость и давно безнадежно отсталых в этом отношении. Эксплуатация детского труда распространена и на Западе, что видно из приведенных статистических данных и статей таких видных лиц, как министр юстиции и министр по труду США С.Лоу<sup>172</sup>.

Как мы знаем из истории экономики, эксплуатация детского труда была широко распространена и характерна для всех индустриализирующихся стран Запада, таких, как Англия, Нидерланды, Франция в XVIII в. На рубеже XX–XXI веков в условиях глобализации экономики и либерализации торговли, перемещения промышленного и финансового капитала, формирования глобального рынка труда проблема эксплуатации детского труда приобрела международный характер. Ею занимаются не только такие ведущие страны мира, как США, Германия, Франция, но и международные организации – ООН, Международная организация труда (МОТ)<sup>173</sup>, Всемирный банк и др. За последнее десятилетие эта проблема признается весьма актуальной и для России, где в больших городах применяется детский труд, имеет место попрошайничество, детская проституция, велика детская безпризорность и др.<sup>174</sup>

В 2002 г. Международная организация труда объявила 12 июня Всемирным днем борьбы с детским трудом, чтобы привлечь внимание к развернувшемуся во всех странах движению за запрещение детского труда и в особенности его наи-

<sup>172</sup> Law, S.J. Ending Child Labor: A Global Priority // Ending Abusive Child Labor, Economic perspectives, 5, 2005

<sup>173</sup> ILO. Oslo Conference to Seek Global Strategy for Combating Child Labour. Geneva, 1997; ILO Technical Paper: Practical Action to Eliminate Child Labour. Oslo, 1997

<sup>174</sup> См., например, материалы МОТ по Москве: [http://www.ilo.ru/ecl/ways\\_ru.htm](http://www.ilo.ru/ecl/ways_ru.htm)

худших форм. Всемирный день борьбы с детским трудом должен придать новый импульс этому движению, в котором принимает участие все большее число стран, ратифицировавших Конвенцию МОТ 1973 г. о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138) и Конвенцию МОТ 1999 г. о наихудших формах детского труда (№ 182).

За прошедшее время широко обсуждался ряд важных проблем, касающихся борьбы с детским трудом, как, например, в 2003 г. – проблема торговли детьми<sup>175</sup>. Эта проблема затрагивает все регионы мира, ведь в торговле детьми практически почти каждое государство – либо поставщик, либо получатель, либо страна транзита.

В июне 2005 г. в Женеве состоялась 93-я Международная конференция труда (МКТ), в повестке дня которой стоял, в частности, вопрос о занятости молодежи<sup>176</sup>. На МКТ отмечалось, что, по оценкам, только на опасных работах в мире занято 59 млн. молодых людей в возрасте от 15 до 18 лет<sup>177</sup>.

В ходе конференции состоялись активные дискуссии о необходимости скорейшего упразднения детского труда, сокращения безработицы и создания рабочих мест для молодежи, улучшения охраны труда, а также преодоления того, что Генеральный директор МБТ Хуан Сомавия назвал «глобальным кризисом рабочих мест».

Что такое «детский труд» в понимании МОТ, который требуется искоренить? В документах и специальной литературе, издаваемой Международной организацией труда, детский труд определяется **«как оплачиваемая, так и не оплачиваемая работа или деятельность, которые в психическом, физическом, социальном или моральном отношении сопряжены с опасностью или причинением вреда ребенку. Это такая работа, которая лишает детей возможности учиться в школе или требует выполнения дополнительных обязанностей помимо учебы и помощи по дому; такая работа, которая закрепощает детей и отрывает их от семьи. Под детским трудом понимается такая деятельность, осуществление которой вредно и опасно для ребенка и запрещено международным и национальным законодательствами»**<sup>178</sup>.

Таким образом, речь идет об опасном и эксплуатируемом детском труде, который отрывает детей от семьи, учебы и запрещен законодательством. Однако такое международное и национальное законодательство принято далеко не во всех странах мира, а там, где оно принято, его не всегда соблюдают. В настоящее время детей привлекают ко многим видам работ, используя их труд как в домашнем хозяйстве, так и в сельском хозяйстве и в тяжелой промышленности, ими, их трудом и услугами торгуют. Все возрастающая численность работающих детей вызывает тревогу у мировой общественности. Однако статистические данные о детском труде собирать трудно, так как в большинстве случаев он используется незаконно, а потому скрытно. Фактически имеются лишь примерные экспертные оценки: в настоящее время в мире работает каждый шестой ребенок, т.е. более 250 млн. детей в возрасте от 5 до 14 лет; из них 120 млн. – полный рабочий день, 130 млн. – неполный. Из этих 250 млн. наибольшее число детей эксплуатируется в Азии, Африке и Латинской Америке.

---

<sup>175</sup> ILO. Combat the Trafficking of Children. Geneva, 2002

<sup>176</sup> Молодежь: пути к достойному труду. Доклад VI. Международная конференция труда. 93-я сессия, 2005 Женевы: МБТ, 2005. 114 с.

<sup>177</sup> Там же. С. 4.

<sup>178</sup> Борьба против эксплуатации детского труда. Женевы: МБТ, 2002. С. 10.

Эксплуатация детского труда издавна применяется во многих индустриально развитых странах. Теперь он получил распространение в восточноевропейских странах, и в России, вступивших на путь рыночной экономики, где насчитывается более, чем 2,5 млн. эксплуатируемых детей. При этом имеются конкретные формы опасности и особенности эксплуатации детского труда в разных странах.

### *7.6. Формы эксплуатации детского труда в разных странах*

Причина неприемлемости эксплуатации детского труда определены в документах МОТ. Прежде всего, детский труд опасен или вреден для здоровья детей практически во всех сферах его применения. Так, в сельском хозяйстве опасность для детей представляет работа с использованием механизмов и машин, что может привести, и приводит, к детскому травматизму, так же как использование химических веществ – пестицидов, гербицидов и других удобрений – к отравлению еще не окрепших детских организмов. Аналогичная картина наблюдается при работе детей в карьерах и на шахтах, в керамической, стекольной, ткацкой, кожевенной промышленности.

Опасен рабский и принудительный труд детей, получивший широкое распространение в Западной Африке и Юго-Восточной Азии. При этих формах эксплуатации рабовладельцы никак не заинтересованы щадить детей и их здоровье. Но еще более отвратительной массовой формой использования детей стала сексуальная эксплуатация. За последние десятилетия создано множество преступных сетей и маршрутов криминальной коммерческой поставки детей для оказания сексуальных услуг педофилам. В сфере деятельности преступников оказались страны СНГ, в том числе и Россия.

Анализ эксплуатации детского труда показывает, что в разных странах она имеет особенности как по численности, так и по характеру. В Турции, которая рвется в ЕС, эксплуатируется 24% детей в возрасте от 10 до 14 лет. В таких странах-членах ЕС, как Италия и Португалия доля эксплуатируемых детей относительно низка, соответственно 0,4 и 1,8%. Но она все-таки есть!

Один из ярких примеров характера эксплуатации детского труда дает рыболовная промышленность Филиппин<sup>179</sup>. На Филиппинах, которые насчитывают более 7 000 островов, важнейшая отрасль экономической деятельности – рыболовство. Бедность и высокая численность населения приводят к тому, что в рыбной промышленности широко применяется детский труд, связанный с многочисленными опасностями. Некоторые дети работают по восемь часов в день, ныряя для того, чтобы загнать рыбу в сети, а другие участвуют в рыболовецких экспедициях, продолжающихся от 6 до 10 месяцев, где они ныряют на глубину до 15 метров без защитного снаряжения. Эти дети-работники среди прочих опасностей рискуют получить повреждение слуха, травмы от падений, атак акул, змеиных укусов или даже утонуть.

По данным МОТ, в разрезе отраслевой структуры 70% детей трудятся в сельском хозяйстве, на охоте, рыбной ловле и в лесном хозяйстве, 8% работают в промышленности, столько же в сфере услуг, в том числе домашних, 3, 4% (8,4 млн.) стали рабами, а 0,5% (1,2 млн.) – объектом торговли.

---

<sup>179</sup> Law, S.J. Ending Child Labor: A Global Priority // Ending Abusive Child Labor, Economic perspectives, 5, 2005

### 7.7. Глобальный спрос на детский труд и причины его предложения

Использование детского труда идет из глубины веков, но особую остроту эта проблема приобрела со временем становления капиталистической экономики, а теперь формирования либерального постиндустриального рынка труда. Известным классическим примером раннекапиталистической эксплуатации детского труда стала Англия XVIII–XIX веков, о чем так убедительно, так живо писал в своих романах Ч. Диккенс, сам испытавший ужасы такого труда. Затем этот характер использования детского труда распространился по мере развития капитализма на все страны, вовлеченные в его рыночную сферу. **На капиталистическом рынке труда господствуют законы спроса и предложения рабочей силы, и здесь нет места сантиментам: рабочая сила детей становится таким же товаром, как и взрослых.**

Специалисты считают, что к широкой эксплуатации детского труда в современном мире приводят политические, экономические и социально-культурные причины. Разного рода международные конфликты и социально-экономические пертурбации, связанные с изменением строя, имевшие место за последние 20–30 лет во всем мире, прежде всего негативно отразились на самой незащищенной части населения различных стран – детях, часто лишая их крова, родителей, средств к существованию, вовлекая в противоправную деятельность.

**Глобализация экономики и либерализация торговли, наступление транснациональных корпораций и финансового капитала привели к созданию и расширению рынка детского труда как составной части глобального рынка труда<sup>180</sup>.** Глобализированный капитал ищет точку наиболее выгодного приложения, высокой добавочной стоимости и максимальной прибыли. Важнейший ее источник – минимизация затрат на оплату труда, на транспортные издержки и экологические налоги при условиях либерализации законодательства, т.е. минимальных ограничений на деятельность, приближающуюся по своему характеру к криминальной, если судить с позиций законодательства развитых стран. Так возникает **спрос глобальных работодателей на максимально дешевый труд в определенных культурно-цивилизационных условиях, что ставит в один глобальный рыночный ряд нелегальную занятость, принудительный труд, труд заключенных и, наконец, детский труд.**

Широкое использование детского труда в перечисленных выше отраслях экономики работодатели объясняют тем, что по сравнению со взрослым, детский труд гораздо дешевле и, кроме того, дети благодаря своим физическим данным могут выполнять некоторые виды работ лучше, чем взрослые. Ряд отраслей промышленности, как считают работодатели, полностью зависит именно от детского труда. Если согласиться с этими экономическими доводами, то глобализация неминуемо приведет к росту эксплуатации детей, поскольку работодатели стремятся достичь конкурентного преимущества на мировых рынках.

Мировое сообщество не может согласиться с этими доводами прежде всего из гуманных соображений, хотя имеют значение и перспективные экономические расчеты, показывающие, что при сохраняющихся темпах и уровне эксплуатации детского труда, которым сейчас охвачено больше четверти миллиарда детей, в ближайшем будущем те же транснациональные корпорации не найдут на национальных рынках труда не только квалифицированной, но и низкоквалифицированной рабочей силы. Дело в том, что с рынка труда уйдут работники, подготовленные в 1960–1980-х гг. в условиях конкуренции двух социальных систем при

<sup>180</sup> Некипелов Д.С. Проблема упразднения детского труда// Труд за рубежом, 1, 1997

сравнительно высоком уровне социальной защищенности работающих и внимания к повышению уровня образования в развивающихся странах. Кроме того, результаты серьезных исследований показывают, что детский труд не представляется совершенно незаменимым для развития и жизнеспособности ни одной из существующих отраслей промышленности.

Многие работодатели целенаправленно и расчетливо создают рабочие места, предназначенные для эксплуатации именно детского труда, хотя дети обладают меньшими навыками, чем взрослые. Этот процесс вовсе не стихийен, а движется в результате железных законов рынка в условиях глобализации. Эксплуатируемые дети – это маленькие и беззащитные рабы.

Детями проще управлять, они в меньшей степени осознают свои права, доставляют меньше хлопот, меньше жалуются, более приспособляемы и, в конечном итоге, ими легче всего пожертвовать в случае возникновения каких-либо сложностей. Для многих работодателей дети представляют собой резерв нерегулярной рабочей силы, которую можно нанимать и увольнять по своему желанию. Если труд детей нелегален, ни они сами, ни их родители, скорее всего, не обратятся к властям из-за страха потерять даже тот скудный заработок, который дети приносят своим семьям. Кроме того, некоторые работодатели искренне считают, что оказывают услугу нанятым ими детям, предоставляя им возможность работать и получать зарплату. Таким образом, объявление детского труда незаконным может в некоторых случаях привести к обратному эффекту – лишению работающих детей большей части защиты, которая в отношении взрослых обеспечивается трудовым законодательством. Это еще раз подчеркивает идею о том, что простое запрещение детского труда не принесет позитивного результата, если не будет сопровождаться целым рядом мер, связанных с довольно значительными затратами, а главное – с ограничением либеральной «рыночной экономики».

Работодатели должны понимать, что борьба с детским трудом в долгосрочном плане выгодна, хотя требует больших начальных затрат на изменение структуры рабочих мест и соответственно спроса на труд. Так, по оценкам Генерального директора МБТ Х. Сомавия<sup>181</sup>, ликвидация детского труда за два десятилетия принесла бы выгоду в размере примерно 5,1 триллиона долл. странам с развивающейся и переходной экономикой, где находится большинство детей-работников. В глобальном масштабе выгоды превосходят затраты почти в семь раз. Каждый дополнительный год учебы до возраста 14 лет добавляет учащемуся 11% в год к будущим заработкам. Таким образом, ликвидация детского труда – это, несомненно, разумное вложение денег. Но в стратегической перспективе десятков лет. И тут-то вся заковыка, что работодателям нужна горячая прибыль здесь и сейчас. А о перспективе пусть болит голова у государства.

Опыт показывает, что причина использования детского труда не ограничивается экономической эффективностью и низкими издержками, т.е. спросом на детский труд. Дело объясняется общей социально-экономической ситуацией, уровнем жизни населения, демографическим ростом, структурой и составом семей, социальной защищенностью, доступностью образования, а также законодательством и культурно-цивилизационными особенностями той или иной страны, в которой в общем одобрительно относятся к использованию детского труда и считают его традиционным. Так порождается предложение детского труда, перед которым, как кажется, не может устоять спрос.

---

<sup>181</sup> Somavia, J. Eliminating Child Labor: A Moral Cause and a Development Challenge //Economic Perspectives, No. 5, 2005

Предложение детского труда порождается такими основными причинами, как:

- низкий уровень жизни населения,
- культурные и социальные традиции в отношении детского труда,
- недоступность и низкое качество школьного образования,
- семейные предприятия и семейные проблемы.

Если рассмотреть последнюю причину, то как в деревнях, так и в больших городах, основными причинами детского труда становятся семейные проблемы, прежде всего, экономического характера. Тяжелое экономическое положение, в котором оказались в настоящее время многие семьи, приводит к тому, что родители не в состоянии удовлетворять возрастающие потребности детей, а иногда и просто досыта их накормить. Эти обстоятельства в первую очередь заставляют детей искать собственные источники существования. В семьях с низким социальным статусом, подверженных пьянству и аморальному поведению родителей, трудности экономического характера осложняются внутрисемейным морально-психологическим климатом, ухудшением отношений детей с родителями. Это становится предпосылкой временного или полного ухода ребенка из дома, превращения его в беспризорника, который самостоятельно должен заботиться о куске хлеба.

### ***7.8. Пути решения проблемы искоренения детского труда***

Таким образом, мы видим, что детский труд следует рассматривать, во-первых, как очевидное следствие роста глобальной постиндустриальной и рыночной экономики, в которой все существует на продажу, во-вторых, как крайне негативное социальное явление со всех точек зрения – медицинской, социальной, экономической и др., в-третьих, как противоправный вид деятельности, законодательно запрещенный для данной категории граждан (детей). Поэтому **первоочередная задача – ограничение либерализации на рынке детского труда.**

Борьба с эксплуатацией детского труда может осуществляться на различных уровнях от международного до национального и регионального, в рамках различных программ. Международная организация труда уже давно ведет эту борьбу как часть борьбы за достойный труд для всех (табл. 6).

*Таблица 6*

#### **Документы и программы МОТ в борьбе за искоренение детского труда**

<b>Год принятия</b>	<b>Документы и программы</b>
1919	Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу в промышленности (№ 5), Конвенция о ночном труде подростков в промышленности (№ 6), приняты Первой Международной конференцией труда
1930	Конвенция о принудительном труде (№29)
1973	Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138)
1992	Начало осуществления Международной программы по устранению детского труда (ИПЕК)
1996	Принята Стокгольмская декларация и программа действий по искоренению детского труда
1998	Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда
1999	Конвенция МОТ о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (№182)
2002	МОТ объявляет 12 июня Всемирным днем борьбы с детским трудом
2006	Опубликован второй глобальный отчет МОТ по детскому труду

Конкретным примером такой борьбы служит осуществление МОТ Международной программы по устранению детского труда (ИПЕК), начатое в 1991 г. МОТ добивается постепенной ликвидации детского труда путем обеспечения способности стран решать эту проблему и создания всемирного движения по борьбе с ней. Проекты ИПЕК ориентированы на детей, работающих в опасных условиях, и на такие особенно уязвимые группы, как девочки и дети в возрасте до 12 лет. Благодаря своему статусу международной организации, связанной с ООН, ИПЕК может работать как с правительствами отдельных стран, так и с международным сообществом работодателей<sup>182</sup>.

ИПЕК помогает осуществлять национальные проекты по оказанию методической, технической и финансовой помощи в борьбе с детским трудом, используя несколько моделей борьбы.

Как видно из табл.7 за прошедшие пять лет наблюдались положительные тенденции в сокращении детского труда при росте численности детей во всем мире. Так, численность эксплуатируемых детей сократилась почти на 10%, как и нелегально эксплуатируемых детей при том, что на 26% сократилась численность время от времени эксплуатируемых детей.

Таблица 7

**Тенденции эксплуатации детского труда по сравнительным данным за 2000 и 2004 гг.**

Возраст	Ед. измерения	Численность детей		Работающие дети		Нелегально работающие дети		Случайно занятые дети	
		2000	2004	2000	2004	2000	2004	2000	2004
5-17	Млн.	1531,4	1566,3	351,9	317,4	245,5	217,7	170,5	126,3
	%	100	100	23,0	20,3	16,0	12,9	11,1	8,1
	Изменения в %	-	2,3	-	- 9,8	-	- 11,3	-	- 25,9

Источник: Hagemann F., Diallo Y. et al. Global child labor trends 2000 to 2004. Geneva, 2006

И хотя за минувшие десятилетия были достигнуты определенные успехи в борьбе с эксплуатацией детского труда, в течение 1990-х гг.<sup>183</sup> и в начале 2000-х гг.<sup>184</sup> международным сообществом было принято принципиальное решение о том, что приоритетным направлением искоренения детского труда признается искоренение его наихудших форм, что с ними необходимо покончить как можно скорее, для чего следует разработать и осуществить согласованные программы действий на национальном и международном уровнях.

Официальная ратификация международных конвенций становится стимулом для общенациональных действий. Однако очевидно, что этого недостаточно. Так, Конвенция МОТ № 182 требует от ратифицировавших ее государств разработки и внедрения программ, направленных на искоренение наихудших форм

<sup>182</sup> Law S.J. Ending Child Labor: A Global Priority // Ending Abusive Child Labor, Economic perspectives, 5, 2005; Harkin T. U.S. Legislative Initiatives to Stop Abusive Child Labor// Ending Abusive Child Labor, Economic perspectives, 5, 2005

<sup>183</sup> Некипелов Д.С. Проблема упразднения детского труда// Труд за рубежом, 1997, №. 1.

<sup>184</sup> Некипелов Д.С. Детский труд: ратификация конвенции МОТ о запрещении и искоренении наихудших форм детского труда// Труд за рубежом, 2, 2001; Богатыренко З.С. Новейшие тенденции в нормотворческой деятельности Международной Организации Труда// Труд за рубежом, 3, 2003

детского труда, а также контроля за реализацией таких программ. Методики и организация данных программ должны быть приспособлены к конкретным условиям, нуждам и особенностям каждого государства, а также каждого отдельного региона того или иного государства.

Очевидно также, что универсальных мер по решению проблемы детского труда не существует. Но несмотря на имеющиеся различия, все национальные программы должны преследовать три основные цели:

- недопущение вовлечения детей в наихудшие формы детского труда,
- освобождение детей от занятия наихудшими формами детского труда,
- обеспечение реабилитации и социальной интеграции таких детей.

Для достижения этих целей необходимо действовать в пяти основных направлениях. Это:

- привлечение общественного мнения,
- законодательная деятельность,
- исполнительская деятельность,
- образование,
- оказание поддержки детям и их семьям.

+++

Таким образом, исследования экспертов национальных и международных институтов, статистические данные показали, что эксплуатация нелегального и принудительного труда стали неотъемлемой частью постиндустриальной экономики Запада со все возрастающими прибылями, уходящими от налогов, и вовлечением в оборот все больших объемов трудовых ресурсов.

Для официальных международных организаций, таких, как МОТ, эти явления составляют «головную боль». Но они никак не тревожат самих работодателей на рынке нелегального и принудительного труда, т.к. они действуют в рамках нового либерального трудового законодательства и распространения такого неслышанного явления, как частные тюрьмы. В них как бы на полном законодательном основании заключенные становятся без всякого преувеличения новыми рабами физических и юридических лиц, принося огромные прибыли в этой теневой отрасли постиндустриальной экономики и привлекая к ней не только мафиози, но и лощеных топ-менеджеров известных высокотехнологичных компаний и инвесторов с Уолл-стрита. Отсюда можно сделать вывод о том, что эта теневая отрасль постиндустриальной экономики будет только расти в обозримом будущем и сохраняющихся либеральных рыночных условиях Запада.

Не менее сложны решения проблемы искоренения детского труда. Мы видим, что основные факторы эксплуатации детского труда в постиндустриальной экономике все те же, что факторы стимулирующие развитие теневого рынка труда, такие как либерализация законодательства, в том числе трудового, государств стремление к максимизации прибыли, разрушение традиционных ценностей и морали, бедность и незащищенность широких слоев населения не только на Востоке, но и на Западе перед нахрапом дельцов постиндустриальной экономики. К рассмотрению последней темы, темы бедности, мы и переходим.

## Глава 8. Глобальная проблема бедности и борьба с ней

Как мы видели выше, многие атавистические явления постиндустриальной экономики, такие как принудительный труд, нелегальная занятость, торговля людьми, порнобизнес, детский труд завязаны на глобальную бедность, на эксплуатацию бедняков во всем мире. Поэтому **проблема бедности и борьбы с ней является едва ли не фундаментальной проблемой глобальной постиндустриальной экономики.** И она относится не только к странам Востока, но и Западу. Достаточно сказать, что сейчас в богатейшей стране мира США более 30 млн. чел. ежемесячно получают карточки на бедность для пропитания в размере 100 долл. на члена семьи, если их доход ниже 30 тыс. долл. в год. Не обошла эта проблема бедности и Россию за последние 20 лет. Многочисленные исследования показывают ее рост в постиндустриальной экономике.

### *8.1. Масштаб проблемы*

Бедность является бичом всех мировых цивилизаций. Но если раньше эта старая социально-экономическая проблема решалась в рамках отдельных стран, то в условиях постиндустриальной революции и глобализации она превратилась в глобальную проблему. Проявления бедности и ее причины разнообразны. Бедность аккумулируется от поколения к поколению, прямо и отрицательно влияя на рабочую силу той или иной страны, производительность труда, профессионально-квалификационную структуру, темпы роста ВВП. И, как оказывается, сами темпы роста ВВП могут и не затрагивать бедных, как в США, так и в России. США богатая страна, но для избранных, если в ней 30 млн. чел. могут умереть от голода, если им как-то не поможет государство, но не богачи.

По данным Всемирного банка, из 6 млрд. землян только 500 млн. живут в достатке, остальные пять с половиной миллиардов бедствуют. Почти половина населения планеты, 2,8 млрд.чел. живут на менее, чем 2 долл. в день, 1,2 млрд. чел. на менее, чем один долл. в день. 10% детей не ходят по причине бедности в школу. И это наблюдается не только в так называемых развивающихся странах, но и в развитых.

Кроме того, проблема бедности тесно связана с проблемой массового недоедания и даже голода, которые вызваны последствиями глобализации и постиндустриализма. Так, в Риме во время Всемирной продовольственной встречи в верхах. 13 ноября 1996 г. более ста глав государств и правительств обсуждали пути решения острой глобальной проблемы: как накормить 800 млн. человек, которые сегодня голодают в мире.

Сторонники свободной торговли сельскохозяйственной продукцией заявили на этой встрече, что рыночные законы обеспечивают достаточное производство продовольствия. Но тревожную ноту привнес приуроченный к открытию римской встречи отчет благотворительного фонда «Экшн Эйд». В нем утверждается, что либерализация торговли и переход многих развивающихся стран на производство товарных культур для экспорта могут подорвать внутренние поставки продовольствия и привести к голоду в бедных странах. Поэтому представители «Экшн Эйд» призвали решить именно торговые вопросы и установить контроль над крупными транснациональными корпорациями, доминирующими на товарном рынке.

Печать не сообщала, что это за «товарные культуры для экспорта», о которых шла речь. Но все прекрасно понимали: это — наркотики. Выращивать коку в

Колумбии или мак в Афганистане или Бирме куда выгоднее, чем какое-то там продовольствие для голодающих, хотя наркобизнес — противозаконен.

Рост экономического разрыва между развитыми и развивающимися странами и отдельными слоями населения в самих этих странах приводит к разрыву в уровнях жизни, ведет к деградации рабочей силы, невозможности найти работу, что в свою очередь, множит число бедняков. Растущее чувство неудовлетворенности жизнью, отчаяние, озлобление, мстительность, склонность бедных людей, особенно молодых, к преступности и терроризму, связанных с бедностью, вызывает озабоченность у мировой общественности, которая предпринимает различные усилия, хотя бы для ограничения этого зла. Примером служит деятельность в этом направлении ООН, ЮНЕСКО и Всемирного банка, которой регулярно отслеживает ситуацию в мире и по регионам<sup>185</sup>. Многие научно-исследовательские институты занимаются изучением проблем бедности, определением ее природы, структуры и причин для того, чтобы найти средства борьбы с ней и объявить наступление на бедность. Можно сказать, что решение данной проблемы является вызовом жизни на планете, возможности участвовать в труде и даже демократическим завоеваниям во всем мире.

**Подходы к определению и измерению бедности.** Исследование бедности связано с такими именами, как Генри Джордж<sup>186</sup>, Сибом Раунтри, Гуннар Мюрдаль<sup>187</sup>, Майкл Липтон<sup>188</sup> и др., каждый из которых внес свой существенный вклад в общую копилку знаний о бедности. Исходным стало определение самого понятия бедности и ее измерение. **Бедность – это нехватка средств для полноценной жизни, в том числе – трудовой.** Нехватка средств выражается в низком уровне доходов и ведет к недостаточному потреблению, прежде всего, плохому питанию и медицинскому обеспечению, низкому уровню образования и т.п. Соответственно названным показателям осуществляется измерение бедности по определенным методикам.

Прежде всего, для выявления и измерения бедности используются такие показатели, как денежный доход и потребление. Эти показатели как измерители бедности были предложены в 1901 г. английским социологом и экономистом С.Раунтри. Он определял бедность как уровень совокупных доходов, который недостаточен для получения минимальных благ в целях поддержания «лишь физической работоспособности»: питание, плата за жилье и прочие статьи расходов. По его методике проводились обследования рабочих семей в английском городе Йорке для сбора сведений о доходах и расходах.

По расчетам Раунтри, для тогдашней «стандартной» рабочей английской семьи из пяти человек — отец, мать и трое детей — минимальные еженедельные расходы на поддержание физической работоспособности составляли 21 шиллинг 8 пенсов; для семей других размеров и другого состава он рассчитал другие суммы. К своей оценке бедности он пришел, сравнивая эти уровни бедности с суммами семейных доходов. Оказалось, что 10% населения английского города Йорк в 1899 г. жили в бедности (ниже уровня минимально необходимых расходов). В современной Великобритании 10% беднейшего населения живут из расчета 1, 6 долл. в день, т.е. на грани бедности по международным стандартам<sup>189</sup>. Так что ситуация с бедностью в Великобритании ничем не изменилась за

<sup>185</sup> Доклад о мировом развитии 2000/2001 гг.. Наступление на бедность. М., 2001

<sup>186</sup> Джордж Г. Прогресс и бедность. М., 1992 (первое русское издание СПб., 1896)

<sup>187</sup> Myrdal G. Asian Drama. An Inquiry into the Poverty of Nations. Vv.1-3. N.Y. 1968

<sup>188</sup> Lipton M. Successes in anti-Poverty. Geneva, 1998

<sup>189</sup> По данным Всемирного банка на 1999 г.

прошедшие сто лет, несмотря на ее процветание в результате колониальных завоеваний.

Через сто лет данный подход стал использоваться Всемирным Банком, правда, в отношении большего круга критериев бедности и статей расходов. Определяются и измеряются такие показатели, как потребление, уровень цен на товары и услуги потребительской корзины, устанавливается черта бедности, доступ к услугам системы образования и медицинского обслуживания, наконец, «уязвимость», то есть особая подверженность различного рода рискам. Обладая рядом преимуществ в силу своей относительной простоты и количественной определенности, подход, основанный на обследовании доходов и расходов домохозяйств, широко применяется при изучении количественных аспектов бедности и при обсуждении стратегий ее сокращения. Начиная с 1990 г., Всемирный банк осуществил расчет глобальных показателей бедности за 1987, 1990, 1993, 1996 и 1998 гг.

## ***8.2. Структура и эволюция бедности в мире***

Каковы масштабы и особенности бедности в развивающихся и развитых странах? Как эволюционировала бедность за последние десятилетия? Как повлияла эволюция бедности на национальную рабочую силу? Ответы на эти вопросы важно знать для определения целей борьбы с бедностью. Многочисленные исследователи бедности пришли к выводу о том, что мировая бедность обострилась в связи с нарастающим процессом глобализации. Ее зрелым плодом стало резкое усиление социального неравенства и создание парадоксальной системы мирового голода. В то время, как мировое производство сельскохозяйственной продукции составляет 110% потребностей человечества, ежегодно от голода умирают 30 млн. человек, более 80 млн. недоедают. В 1960 г. доход 20% наиболее состоятельных людей планеты был в 30 раз выше, чем у 20% самых бедных. Сегодня он в 82 раза больше.

Диспропорция между богатством и бедностью растет не только между богатыми и бедными странами. В самой богатой стране мира – США в 1989–1994 гг. в бедности жили 19% населения. Для сравнения: в Японии – 12%, в Западной Европе – 8%. Если в начале века директор американской фирмы получал в 20–30 раз больше, чем рабочий, то теперь этот разрыв составляет уже 200–300 раз<sup>190</sup>. Но и директорская зарплата ничто по сравнению с тем, что может заработать на бирже в считанные минуты ловкий спекулянт. Недавно в Нью-Йорке продавали квартиры по 20 млн. долл. как раз таким финансовым спекулянтам с нью-йоркской биржи. Социологи и демографы считают, что зародился «новый апартеид» с очень немногими привилегированными и всеми остальными. Пример России с кучкой олигархов и 30% населения, живущими в бедности, – наглядная иллюстрация происходящего. Но если для нашего народа это в новинку, то в странах, не живших при социализме, – это привычная картина.

Хотя специалисты Всемирного банка считают, что в 1987–1998 гг. доля населения развивающихся стран и стран с переходной экономикой, живущего менее чем на 1 долл США в день, сократилась с 28 до 24%, это сокращение не является решающим, т.к. из-за общего роста численности населения число бедных почти не изменилось. В то же время этот показатель значительно варьирует по регионам. В Восточной Азии, на Ближнем Востоке и в Северной Африке число малоимущих сократилось, причем особо значительное сокращение имело место в Восточной Азии. Однако во всех остальных регионах число людей, живущих менее чем

---

<sup>190</sup> Доклад о мировом развитии 2000/2001 гг. Наступление на бедность. М., 2001

на 1 долл. США в день, возросло. В Южной Азии, например, число малоимущих увеличилось за последнее десятилетие с 474 млн. до 522 млн. человек, хотя доля живущих в бедности сократилась с 45 до 40%. В странах Латинской Америки и Карибского бассейна число малоимущих выросло приблизительно на 20%.

В двух регионах дела шли особенно плохо. В Европе и Центральной Азии число малоимущих подскочило с 1,1 млн. до 24 млн. человек. В Африке к югу от Сахары за тот же период число бедных увеличилось с уже высокого уровня в 217 млн. до 291 млн., в результате чего почти половина жителей этого континента попала в категорию бедных. Эти различия в региональных показателях ведут к сдвигу в географической распространенности бедности. В 1998 г. на Южную Азию и Африку к югу от Сахары приходилось примерно 70% населения, живущего менее чем на 1 долл. США в день, что на 10% больше, чем в 1987 г.

Эти оценки основаны на черте бедности, присущей беднейшим странам мира. Она позволяет измерять бедность в любом регионе, используя критерии, принятые в Южной Азии и на большей территории Африки к югу от Сахары. В альтернативном определении бедности — предложенном британским социологом П.Таунсендом и другими специалистами — акцентируется **отсутствие ресурсов, необходимых для участия в какой-либо деятельности и для достижения уровня жизни, который обычен или общепринят в том обществе, где проводится измерение бедности**. Тогда в круг стран с бедностью попадут и США, в которых формальный критерий черты бедности в 2 долл. превзойден, но люди-таки живут в бедности и даже нищете по американским, а не африканским стандартам

Анализ показывает, что показатели социального развития в развивающихся странах в среднем за последние три десятилетия улучшились. Например, коэффициент младенческой смертности упал со 107 на тысячу родившихся живыми в 1970 г. до 59 в 1998 г. Однако сокращение данного показателя в период с 1990 г. по 1998 г. составило лишь 10%, в то время как для достижения цели международного развития необходимо было обеспечить снижение на 30%.

Эти совокупные цифры скрывают значительные региональные различия. В 1997 г. средняя продолжительность жизни в Африке к югу от Сахары по-прежнему составляла лишь 52 года — на 13 лет ниже среднего показателя для развивающихся стран и на 25 лет (то есть на жизнь целого поколения) ниже среднего уровня в странах ОЭСР. Одной из основных причин является чрезвычайно высокий коэффициент младенческой смертности, сохраняющийся в Африке к югу от Сахары — 90 на тысячу родившихся живыми. Этот коэффициент также очень высок в Южной Азии (где он составляет 77). Данные цифры несравнимы со средними показателями для государств ОЭСР, составляющими 6 смертей на тысячу рожденных живыми. Кризис, связанный со СПИДом, усугубил положение, повысив коэффициент младенческой смертности в ряде африканских стран. С 1990 по 1997 г. этот коэффициент вырос с 62 до 74 в Кении и с 52 до 69 в Зимбабве. Материнская смертность в регионе также остается крайне высокой. Из 12 стран мира, в которых на 100 тыс. рождений приходится свыше 1 тыс. смертей, 10 — это страны Африки к югу от Сахары.

Региональные различия не менее очевидны и в области образования. В Южной Азии в 1982-1996 г. показатель общего охвата начальным образованием повысился с 77% до более 100%. Но в странах Африки к югу от Сахары этот показатель остался неизменным на уровне 74% (а в период 1982-1993 г. он фактически сократился). Другие показатели в области образования подтверждают актуальность региональных различий. Практически сокращение неграмотности в развивающихся странах приходится полностью на Восточную Азию. С другой стороны, число неграмотных выросло на 17 млн. в Южной Азии и на 3 млн. в

странах Африки к югу от Сахары. В странах Африки к югу от Сахары также отмечается самый низкий чистый коэффициент охвата начальным образованием.

В Европе и Центральной Азии доля населения, живущего менее чем на 2 долл. США в день (на уровне ППС 1996 года), составляет от менее 5% в Беларуси, Болгарии, Венгрии, Литве, Польше, Украине и Эстонии до 19% в России, 49% в Кыргызстане и 68% в Таджикистане. Из семи африканских стран, по которым имеются данные за 90-е годы, в четырех странах (Буркина-Фасо, Нигерии, Замбии и Зимбабве) рост бедности соответствовал региональной тенденции за десятилетие, а в трех странах (Гане, Мавритании и Уганде) наблюдалось снижение этого уровня.

Как отмечалось выше, бедность на национальном уровне имеет тенденцию к аккумуляции и разрушительному действию на трудовой потенциал нации. Это выражается в следующих взаимосвязанных направлениях:

- устойчивость консервативной отраслевой и профессионально-квалификационной структуры занятости,
- невысокая производительность труда,
- сокращение и без того недостаточного удельного веса квалифицированных кадров,
- низкий уровень использования рабочего времени,
- люмпенизация трудовых ресурсов как антипод интеллектуализации труда.

### ***8.3. На пути к решению проблемы бедности***

Выше был охарактеризован глобальный характер проблемы бедности в глобальной постиндустриальной экономике и ее разрушительное влияние на трудовой потенциал нации. Хотя в результате принятых мер был достигнут определенный прогресс, перспективы здесь неутешительные. В настоящее время проблема бедности в различных регионах мира имеет свои особенности. Прежде всего, различается бедность в развитых и развивающихся странах. Так, авторами ряда работ по развитым странам высказывается мысль, что понятие "бедность" имеет только относительный характер<sup>191</sup>. Однако это нельзя сказать о развивающихся странах, где бедность имеет «абсолютный характер», приводя бедняков на грань выживания.

В Восточной Азии количество людей, живущих менее чем на 1 долл. в день, сократилось приблизительно с 420 млн. человек в 1987 г. до примерно 280 млн. в 1998 г. Однако в странах Африки к югу от Сахары, Южной Азии и Латинской Америки количество бедных продолжает расти. В государствах Восточной Европы (включая Россию) и Средней Азии число живущих в бедности выросло в 20 раз. **К 2015 г. число живущих ниже официальной черты бедности может составить 1.9 млрд., или треть населения Земли.** Более того, можно сделать вывод, что разрыв между доходами населения в развитых и развивающихся странах мира увеличится. Причем в отчете дается прогноз, что растущее число бедных будет сосредотачиваться в городах.

В последних докладах Всемирного банка сделан вывод о том, что уровень бедности был недооценен, а сама бедность носит более затяжной характер, чем предполагалось. Так, только в этом году экономический кризис может оставить за чертой бедности еще 46 млн. людей по всему миру. Российские же эксперты полагают, что за этой чертой окажется людей чуть ли не вдвое больше. Что же ка-

---

<sup>191</sup> См., например: *Townsend P. Sociological Approach to the Measurement of Poverty: A Rejoinder to Professor Amartya Sen // Oxford Economic Papers, 1985. V. 37.*

сается России, то доля граждан с доходами ниже прожиточного минимума может достигнуть 12% населения страны.

Специалисты Всемирного банка отмечают, что основными причинами "новой" бедности, связанной именно с кризисом, являются сокращение рабочих мест и понижение зарплат. При этом в наибольшей степени от этого страдают развивающиеся рынки, к которым, по зарубежным оценкам, относится и Россия. По сравнению с 2007 годом объемы частных инвестиций в эти рынки уже упали на 17%<sup>192</sup>.

В отношении причин бедности мнения экспертов разделяются. В нашей экономической науке сложилось мнение, что экономический рост сам по себе имеет решающее значение для устойчивого сокращения бедности. Однако, как справедливо заметила проф. Е.Румянцева<sup>193</sup>, при таком подходе бедные, в том числе и ставшие таковыми по причине реформаторских экспериментов в государствах СНГ, до конца своей жизни не смогут дождаться каких-либо кардинальных улучшений, т.к. общее повышение уровня жизни в результате экономического роста проявляется только через десятилетия. Нужна специально разработанная стратегия преодоления бедности, ориентированная на конкретные группы бедных. В первую очередь внимание должно быть привлечено к проблеме неравенства трудоспособного населения, так как социально-экономическая дифференциация на рынке труда первичным образом определяет его дифференциацию в уровне жизни. И здесь главными гарантиями против бедности являются стабильная и защищенная занятость и достойный уровень оплаты труда.

Проблема бедности в принципе имеет решение. Но ее практическое решение зависит в первую очередь от государственных усилий и милосердия богатых. Первых явно недостаточно, а вторых как не было, так и нет. Богатые предпочитают отдыхать в Куршавеле и покупать футбольные команды. А научному сообществу остается строить убедительные концепции, направленные на привлечение внимания к этой проблеме.

**Борьба с бедностью.** Выше нами были рассмотрены глобальные проблемы бедности, охарактеризованы ее масштабы, подходы к определению и изменению, прослежена эволюция и структура в мире. Теперь мы перейдем к характеристике тех мер, которые предпринимаются для глобальной борьбы с бедностью как на мировом, так и страновом уровнях. Перед лицом такой глобальной бедности и неравенства, которая была нами описана, международное сообщество поставило перед собой ряд целей на первые десятилетия XXI века, исходя из дискуссий, состоявшихся на различных конференциях Организации Объединенных Наций в конце прошлого века:

- сократить вдвое долю людей, живущих в мире в условиях крайней бедности из-за низких доходов (менее чем на 1 долл. США в день);
- обеспечить всеобщее начальное образование в мире;
- преодолеть различия в начальном и среднем образовании между мужчинами и женщинами,
- сократить на две трети показатели детской смертности;
- сократить на три четверти смертность рожениц;
- обеспечить всеобщий доступ к услугам репродуктивной медицины;

---

<sup>192</sup> World Bank Updates Poverty Estimates for the Developing World. Wash., 2008

<sup>193</sup> Румянцева Е. БЕДНОСТЬ КАК ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА// МЭИМО, №2, 2003

- осуществить национальные стратегии устойчивого развития во всех странах, с тем чтобы обратить вспять тенденции к утрате трудовых и экологических ресурсов<sup>194</sup>.

Эти цели должны быть достигнуты в мире, население которого увеличится приблизительно на 2 миллиарда человек в ближайшие 25 лет, при том что 97% этого прироста будет приходиться на страны, которые в настоящее время относятся к разряду развивающихся. Это свидетельствует об огромных масштабах стоящих перед мировым сообществом задач в отношении борьбы с бедностью.

Каковы же стратегии достижения этих целей, по сути дела стратегии сокращения бедности? Считается, что это экономический рост, создание экономических возможностей для бедных, расширение их прав и возможностей, повышение экономической безопасности.

По мнению экспертов Всемирного банка<sup>195</sup>, Бразилии удалось добиться примечательных успехов в улучшении социальных показателей. Чистый охват системы начального образования повысился с 88,2 % в 1992 г. до 97,1% в 1997 г., детская смертность сократилась с 62 случаев на 1000 новорожденных в середине 1980-х до 38 случаев в середине 1990-х. На поддержку бедным слоям населения сориентирована ольшая часть городской инфраструктуры. Новые программы гарантируют минимальный уровень расходов на душу населения на базовые услуги здравоохранения и минимальные расходы на начальное образование из расчета на одного учащегося. К инновационным методам обеспечения посещения детьми школ относится программа «Больша Эскола», в рамках которой малоимущим родителям предоставляются гранты, если их дети ходят в школу.

Китай<sup>196</sup> также выделяется на фоне других стран выдающимися достижениями в деле сокращения масштабов бедности, обусловленной уровнем доходов, а также высоким уровнем образования и здравоохранения. Однако там отмечается и значительный рост неравенства — между городом и деревней, между прибрежными и удаленными от моря внутренними районами страны. Бедные полузасушливые внутренние районы Китая мало участвуют в росте.

+++

В глобальной постиндустриальной экономике обострилась проблема бедности до всемирной. Она затрагивает не только развивающиеся или новые индустриальные бедные страны, но богатые страны Запада, т.к. проблема бедности — это, прежде всего, проблема распределения и перераспределения национального дохода. Поэтому в богатейшей стране мира США 30 млн. бедняков получают для пропитания продуктовые талоны, как то было после Второй мировой войны. Что это означает? Война продолжается? И число бедняков в США от года к году только растет. Та же проблема бедности касается и, казалось бы, сытых стран Западной Европы.

Надо сказать, что несмотря на то, что в Азии, как и других регионах мира, рабочая сила втиснута в такие демографические, климатические, социальные, культурные и институциональные условия, которые способствуют увековечиванию сложившегося уровня бедности и в то же время низкого использования рабочей силы<sup>197</sup>, мировое сообщество предпринимает усилия по тому, чтобы вывести развивающиеся страны из порочного круга бедности. Как мы видели, меры для борьбы с бедностью, которые предпринимают ООН, МОТ, Юнеско, Все-

<sup>194</sup> Доклад о мировом развитии 2000/2001 гг.. Наступление на бедность. М., 2001

<sup>195</sup> Там же, с.34

<sup>196</sup> Там же, с.35

<sup>197</sup> Мюрдаль Г. Современные проблемы «третьего мира». М., 1972, сс. 261, 262

мирный банк и другие всемирные организации, носят не только глобальный характер, но и учитывают национально-культурные и институциональные особенности каждой страны, для того, чтобы быть эффективными.

Рассмотренные нами стратегические направления борьбы с бедностью, а также достигнутые результаты в крупнейших развивающихся странах мира, таких, как Китай, Индия, Бразилия, дают уроки и для стратегии борьбы с бедностью в современной рыночной экономике России.

Проблема бедности обострилась в 2008 г. в связи с серией кризисов, в том числе продовольственным. Бедность, которая поразила после 1991 г. и Россию, касается всех сторон жизни бедняков – питания, одежды, жилья, образования, медицинского обслуживания, доступа к высоко оплачиваемой работе, уязвимости от различных опасностей.

Хотя в ряде стран отмечаются успехи в борьбе с бедностью, но она никак не уходит с карты мира. Эта борьба носит поверхностный характер, не касаясь самых существенных причин бедности, а потому не может воспрепятствовать новому натиску мирового голода и болезней. Глобальная проблема бедности свидетельствует о системной порочности глобальной постиндустриальной экономики, лидеры которой не могут, да и не хотят по-настоящему решать проблемы бедности. Так что проблема бедности не только экономическая, но и политическая проблема.

## Заключение

Постиндустриальная глобальная революция радикально изменила не только сферу производства, но и сферу труда практически всех стран, породив новые формы труда и радикально изменив использование трудовых ресурсов. К ним относятся рассмотренные в книге сетевая и агломерационная организация труда, новая функция производительности труда, новые формы мотивации и стимулирования труда, сетевой и креативный работник, миграция высококвалифицированных специалистов и другие моменты сферы труда. Нынешний мировой кризис как бы подводит итоги под результатами постиндустриальной революции.

За прошедшие полвека возник некий кластер новой экономики на основе новой инфраструктуры транспорта и перевозок, новой мощной и глобальной системы связи и обработки информации, новых правил экономического поведения, новых постмодерных ценностей. Особую роль в постиндустриальной экономике приобрела новая постиндустриальная организация труда. Она была связана с новыми методами организации и управления трудом, появлением сетевой и агломерационной организации труда, нового класса креативных и сетевых работников как движущей силы новой экономики. Говоря о роли креативного сектора экономики развитых стран, можно сделать вывод, что ему отводится роль своеобразного сгустка творческой энергии, направленной на создание добавочной стоимости. В то же время креативный сектор экономики и люди, занятые в нем, должны ориентироваться на культурные и символические ресурсы, которые относятся к разряду возобновляемых и, потому, гарантируют устойчивое развитие общества.

Наше исследование показало резкое изменение роли производительности труда и его оплаты в системе постиндустриальной экономики, когда радикально, хотя и не внезапно, **изменились инфраструктурные параметры, произошла смена ценностей и правил экономического поведения, не говоря уже об изменении руководящей производственной функции.** В пространстве сетевой новой экономики и новой институционализации стали возможны такие маневры ресурсами всех видов, которые было трудно представить раньше, как, например, массовое перемещение промышленных производств с Запада на Восток, массовую трудовую миграцию на Запад и в Россию, окончательный отрыв финансового капитала от промышленного. Отсюда в общей производительности экономики стала решающей не столько непосредственная производительность, в том числе производительность труда, сколько роль инноваций с высокой добавочной стоимостью, которую создают креативные специалисты, хотя слой реальной экономики с ее основными параметрами никуда не делся, но ушел на задний план. Но люди, занятые в этой сфере, тоже ушли на задний план, заняв в шкале ролевого присвоения низшие ранги. Падение заработной платы основной массы работников реальной экономики отрицательно сказывается на их трудовой мотивации и чревато снижением совокупной производительности труда.

Анализ рынков труда США и ЕС показал их большие различия в подходах к проблеме и механизмам государственного регулирования, нормах трудового права, истории формирования самих рынков труда, концепциях, связанных с формированием постиндустриальной модели трудовых ресурсов. Американцы первыми сформировали **новую постиндустриальную модель рабочей силы**, одним из краеугольных камней которой стала теория человеческого капитала, в результате рекомендаций которой вложения в человека стали рассматриваться

как источник экономического роста, не менее важный, чем "обычные" капиталовложения. Валидность теории человеческого капитала была подтверждена результатами двадцатипятилетних национальных эмпирических исследования динамики молодой рабочей силы США (НИМРС).

В странах Евросоюза формирование постиндустриального рынка труда в большей степени опирается на государственное регулирование. Регулирование рынка труда приводит к росту зарплат и улучшению условий труда, но одновременно к вытеснению с рынка менее квалифицированных работников. Пожилые, молодые, неопытные, необразованные работники или те, кто числился безработным достаточно долгий срок, не соответствуют жестким требованиям к производительности труда. Другой момент заключается в том, что финансирование развитой системы соцобеспечения требует повышения налогов, а это также препятствует созданию новых рабочих мест. Преимущества регулирования заключаются в выравнивании уровня оплаты и условий труда, сокращении количества «неблагоприятных» рабочих мест. Ценой этого становится сокращение общего количества рабочих мест и разрастание системы соцобеспечения. А исследования общественных настроений в странах ОЭСР показывают, что безработные предпочли бы иную комбинацию: большее количество рабочих мест при меньшем уровне соцобеспечения.

Обращают на себя внимание две взаимосвязанные проблемы рынка труда ЕС. Первая - все ухудшающаяся демографическая ситуация из-за низкой рождаемости, грозящая тем, что альянс столкнется в ближайшее время с серьезнейшей проблемой нехватки кадров. Проблема возникла в результате пропаганды феминизма, сложившегося современного образа жизни и всей системы ценностей, где личная свобода, независимость от всего, что угрожает этой свободе, в том числе, необходимость заботы о детях, ставится превыше всего.

Решение проблемы нехватки рабочей силы путем привлечения трудовых мигрантов только усугубляет ее, загоняя проблему в самую глубину общественной жизни, и, в конечном счете, грозит ростом преступности и даже национальной безопасности, что также показывает текущий кризис.

Отличительной особенностью рынка труда глобальной постиндустриальной экономики является процесс перелива человеческого капитала, осуществляемого в форме миграции человеческих ресурсов с высоким уровнем образовательного потенциала. Наиболее развитой и совсем неоднозначной формой их миграции явилась так называемая «утечка мозгов», вызванная развитием научно-технической революции, лидером которой стали США. Именно здесь стал востребован потенциал знаний ученых, инженеров, техников, других специалистов, накопленный в других странах и в первую очередь – в Великобритании. С течением времени проблема «утечки мозгов» в глобальной экономике обостряется в связи со стремлением доминирующих развитых стран вести конкуренцию на базе инновационного развития.

В условиях глобальной инновационной экономики важную роль в утечке мозгов играют такие установленные нами причины и факторы, как рост экономики знаний и рыночных инноваций, приносящих возвышенную добавочную стоимость с одной стороны и неудовлетворенная потребность в высоко квалифицированных специалистах и ученых – с другой. Для того, чтобы удовлетворить потребность и стимулировать предложение были созданы новые институциональные формы для организации миграции специалистов, фондов, разного рода структур.

Потоку мигрирующих специалистов способствовали преобразования в самых различных сферах - транспорта, коммуникаций, образования, либерализации законодательства государств, пропаганды новых культурных ценностей постмо-

дерна. Была создана особая инфраструктура, способствующие ее формированию институты, которые многими разными способами влияют на экономическую продуктивность иммигрантов. Они играют решающую роль в процессе ассимиляции и абсорбции иммигрантов рынком труда. Они также способствуют развитию предпринимательства, обеспечивают доступ к правовым и различным финансовым услугам и вносят свой вклад в формирование иммигрантами своей идентичности через производство культурных продуктов, превращая их в граждан страны прибытия.

Страны-реципиенты получают от утечки мозгов большие прибыли, т.к. они получают в свои руки готовых специалистов, на которых не потратили ни цента. А вот страны-доноры несут огромные потери и в смысле человеческого капитала и понесенных, и утраченных расходов, и возможностей развития.

Анализ трансформации ценностей, культуры и мотивации, который произошёл в постиндустриальном обществе, показал, что оно перешло от парадигмы капиталистического современного общества с его этосом протестантской и сектантской аскетической морали к этосу постмодернистской утилитарной и гедонистической морали Бенетама. И хотя в мире сохраняются различные системы культуры, ценностей, практик и мотивации, но они в условиях постиндустриальной экономики конвергируют в одну и ту же гедонистическую систему, в которой трудно отличить по поведению и потребностям американца, француза, нового русского, нового китайца. Так создается глобальная система ценностей креативов.

Либерализация сферы труда породила не только легкий переток рабочей силы по всему миру, но и породила множество отрицательных явлений, таких как эксплуатация детского труда, нелегальная занятость и принудительный труд, умножение бедности. Их масштабы поражают. И они кажутся неискоренимыми, несмотря на казенную эйфорию экспертов Всемирного банка, Международной организации труда, ООН. Ведь они, как было показано, порождены из самого сердца глобальной экономики на волне постиндустриальной революции и являются ее неперемными составными частями, устранение которых разрушит и все колесо глобального экономического оборота, приносящего миллиардные прибыли ее организаторам.

Исследования экспертов национальных и международных институтов, статистические данные показали, что эксплуатация нелегального и принудительного труда стали неотъемлемой частью постиндустриальной экономики Запада со все возрастающими прибылями, уходящими от налогов, и вовлечением в оборот все больших объемов трудовых ресурсов.

Для официальных международных организаций, таких, как МОТ, эти явления составляют «головную боль». Но они никак не тревожат самих работодателей на рынке нелегального и принудительного труда, т.к. они действуют в рамках нового либерального трудового законодательства и распространения такого неслышанного явления, как частные тюрьмы. В них как бы на полном легальном основании заключенные становятся без всякого преувеличения новыми рабами физических и юридических лиц, принося огромные прибыли в этой теневой отрасли постиндустриальной экономики и привлекая к ней не только мафиози, но лощеных топ-менеджеров известных высокотехнологичных компаний и инвесторов с Уолл-стрита.

Отсюда можно сделать вывод о том, что эта теневая отрасль постиндустриальной экономики будет только расти в обозримом будущем и сохраняющихся либеральных рыночных условиях Запада. Ее характерным моментом стала эксплуатация детского труда не только на Востоке, но и в богатейших странах Запада.

Намеченные международными организациями пути решения проблемы искоренения детского труда представляют большие сложности и трудности в их реализации. Но их должна преодолеть искренняя любовь к детям не только родителей, но и окружающих людей, в том числе работодателей и представителей власти.

Мы видим, что основные факторы эксплуатации детского труда в постиндустриальной экономике все те же, что факторы стимулирующие развитие теневого рынка труда, такие как либерализация законодательства, в том числе трудового, государств, стремление к максимизации прибыли, разрушение традиционных ценностей и морали, бедность и незащищенность широких слоев населения не только на Востоке, но и на Западе перед нахрапом дельцов постиндустриальной экономики.

В глобальной постиндустриальной экономике обострилась проблема бедности до всемирной. Она затрагивает не только развивающиеся или новые индустриальные бедные страны, но богатые страны Запада, т.к. проблема бедности – это, прежде всего, проблема распределения и перераспределения национального дохода. Поэтому в богатейшей стране мира США 30 млн. бедняков получают для пропитания продуктовые талоны, как то было после Второй мировой войны. Та же проблема бедности касается и, казалось бы, сытых стран Западной Европы.

Что касается Азии и других регионах мира, где рабочая сила втиснута в такие демографические, климатические, социальные, культурные и институциональные условия, которые способствуют увековечиванию сложившегося уровня бедности при низком использовании рабочей силы, мировое сообщество предпринимает усилия, чтобы вывести развивающиеся страны из порочного круга бедности. Меры для борьбы с бедностью, которые предпринимают ООН, МОТ, Юнеско, Всемирный банк и другие всемирные организации, носят не только глобальный интернациональный характер, но и учитывают национально-культурные и институциональные особенности каждой страны, для того, чтобы быть эффективными. Проблема бедности обострилась в 2008 г. в связи с серией кризисов, в том числе продовольственным. Бедность, которая поразила после 1991 г. и Россию, касается всех сторон жизни бедняков – питания, одежды, жилья, образования, медицинского обслуживания, доступа к высоко оплачиваемой работе, уязвимости от различных опасностей.

Хотя в ряде стран отмечаются успехи в борьбе с бедностью, но она ни-как не уходит с карты мира. Эта борьба носит поверхностный характер не касаясь самых существенных причин бедности, а потому не сможет воспрепятствовать новому натиску мирового голода и болезней. Глобальная проблема бедности свидетельствует о системной порочности глобальной постиндустриальной экономики, лидеры которой не могут, да и не хотят по-настоящему решать проблемы бедности. Постиндустриализация, развитая на основе идей и проектов глобалистики, внутренне противоречива, проблематична и ведет к утрате развитыми странами в силу их деиндустриализации экономической безопасности. Но не меньше проблем она несет и развивающимся странам. Это с особенной силой выявил мировой кризис 2008 г., начавшийся в США и шествующий ныне по всему миру. В докладе МОТ, озаглавленном «Мир труда в 2008 году: неравенство доходов в эпоху финансовой глобализации» отмечается, что значительная доля потерь в связи с финансовым и экономическим кризисом ляжет на плечи сотен миллионов тех, кто так и не воспользовался преимуществами недавнего экономического роста.

## Литература и источники

### *Монографии, сборники, доклады*

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. М., 1999
2. Борьба против эксплуатации детского труда. Женева: МБТ, 2002
3. Бродель Ф. «Материальная цивилизация, экономика, и капитализм XV – XVIII вв.». Тт. 1-3. М. 1986 - 1992
4. Бурджалов Ф. Социальная сфера предприятия. Современная российская практика в мировом контексте. М., 2002
5. Бьюкенен П. Смерть Запада. М., 2003
6. Васильчук Ю. и др. Человек в инновационной экономике XX века. М., 1994
7. Вишневская Н. Институт минимальной заработной платы в странах ОЭСР. М., 2005
8. Ворота в глобальную экономику. М., 2001
9. Германова О. Производительность: экономическое содержание и проблемы измерения. М., 1996
10. Глазьев С. Теория долгосрочного технико-экономического развития. М., 1993
11. Глобальный альянс против принудительного труда». Женева, 2005
12. Гобсон Д. Империализм. Л., 1927
13. Грин Э. Креативность в публичной сфере. СПб., 2004
14. Джордж Г. Прогресс и бедность. М., 1992 (первое русское издание СПб., 1896)
15. Доклад о мировом развитии 2000/2001 гг. Наступление на бедность. М., 2001
16. Дынкин А.А. Новый этап НТР. М., 1991
17. Иванова Н.И. Национальные инновационные системы. М., 2002
18. Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция. М., 2005
19. Инновационная экономика. М., 2001
20. Инновационные приоритеты государства. ИМЭМО РАН. М., 2005
21. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. М., 2000
22. Капелюшников Р.И. Механизмы формирования заработной платы в Российской промышленности. М., 2003
23. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М., 2000
24. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003
25. Концептуальные, методологические и практические проблемы модернизации экономики России в условиях глобализации. М., 2007
26. Красинец Е.С. и др. Нелегальная миграция в России. М., 2000
27. Кудров В. Производительность труда в практике России, США, Германии, Франции и Великобритании//Вопросы экономики, 1999, №8
28. Ларуш Л. Физическая экономика. М., 1997
29. Лэндри Ч. Креативный город. М., 2005
30. Мартин Дж. Телематическое общество// Новая технократическая волна на Западе. М., 1986
31. Метелев С.Е. Международная трудовая миграция и развитие российской экономики. М., 2006
32. Метелев С.Е. Криминальная миграция: характеристики и предупреждение. Омск, 1997
33. Миграционные процессы: социально-экономический аспект (на примере ведущих стран). М., 2007.

34. Мировая экономика. Глобальные тенденции. ИМЭМО РАН. М., 2003
35. Молодежь: пути к достойному труду. Доклад VI. Международная конференция труда. 93-я сессия, 2005 Женева: МБТ, 2005
36. Мюрдаль Г. Современные проблемы «третьего мира». М., 1972
37. На пороге экономики знаний. М., 2004
38. Научно-технический прогресс в рыночной экономике 90-х годов. Ч. 2. Трудовые ресурсы и сфера потребления в условиях рынка. М., 1994
39. Новая постиндустриальная волна на Западе. М., 1999
40. Печчеи А. Человеческие качества. М., 1985
41. Положить конец принудительному труду. Женева, 2001
42. Попов А., Юртаев В. Глобализация: битва двух парадигм. М., 2000
43. Портер М. Конкурентное преимущество. М., 2008
44. Портер М. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов. М., 2007
45. Портер М., Такеути Х., Сакакибара М. Японская экономическая модель: может ли Япония конкурировать? М., 2005
46. Римский клуб. История создания, избранные доклады и выступления, официальные материалы. М., 1997
47. Соболевская А.А. Изощенный механизм эксплуатации. М., 1988
48. Соболевская А.А. Мотивация и стимулирование труда в условиях глобализации. М., ИМЭМО РАН, 2004
49. Социально-экономическая эффективность: опыт США. Система саморазвития. ИМЭМО РАН. М., 2000
50. Спекторский Е. Социальная физика. Варшава, 1905
51. Стиглиц Д. Ревущие девяностые. Семена развала. М., 2005
52. Стокер П. Работа иностранцев: обзор международной миграции рабочей силы. М., 1996
53. Стрелец И. Сетевая экономика. М., 2006
54. Тапскотт Д. Электронно-цифровое общество. М., 1999
55. «Труд как средство борьбы с бедностью», Доклад Генерального директора МОТ. Международная конференция труда, 91-я сессия. Женева, 2003 г.
56. Тюнен И.Г. Изолированное государство. М., 1926
57. Ушканов И.Г., Малаха И.А. «Утечка умов»: масштабы, причины, последствия. М., 1999
58. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М., 2005
59. Человек в «инновационной экономике» XX века. М., 1994
60. Человеческий капитал и Россия. Материалы теоретического семинара ИМЭМО РАН под руководством ак. Мартынова В.А. М., 2005
61. Щербаков А. Производительность труда: проблемы и перспективы. М., 2004
62. Щербаков А. Совокупная производительность труда и основы ее государственного регулирования. М., 2004
63. Экономическая теория на пороге XXI в. - 5. Неэкономика. М., 2001

### *Периодическая литература*

64. Ашмарина Е. Оплата труда в экономике России//Вестник МГУ, сер. Эж., 2005, №5
65. Богатыренко З.С. Новейшие тенденции в нормотворческой деятельности Международной Организации Труда// Труд за рубежом, 3, 2003
66. Бушмарин И. Формирование трудовых ресурсов: опыт Запада и России//МЭиМО, №2

67. Васильчук Ю. Постиндустриальная экономика и развитие человека//МЭиМО, 1997, №№ 9, 10
68. Вильховченко Э. Постиндустриальные модели труда// МЭиМО, 2003, 3
69. Вишневская Н. Реформа законодательства о защите занятости и рынок труда//МЭиМО, 2006, №10
70. Гнедовский В. Современные проблемы развития постиндустриального общества в городах США и Европы// <http://www.archipelag.ru/geoeconomics/postindustrializm/version/contemporary-problem/>
71. Демидова Л. Сфера услуг в постиндустриальной экономике//МЭиМО, 1999, №2
72. Ефременко Т. Разрыв в заработной плате//Российская газета, 12.09.2006
73. Игнатовский П. Производительность труда – двигатель развития//Экономист, 2004, №11
74. Иванов Н. Глобализация и общество: проблемы управления//МЭиМО, 2008, №4
75. Иванов Н. Мифы и реалии «новой экономики»//МЭиМО, 2006, №8
76. Капелюшников Р.И. Теория человеческого капитала// <http://www.libertarium.ru/libertarium/10624>
77. Капелюшников Р.И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика//Вопросы экономики, 2006, №10
78. Кара-Мурза С.Г. «Борьба» с бедностью// <http://www.contr-tv.ru/print/2004-04-21/bednost>
79. Кардашевский В. Повышение производительности: европейский подход//Экономист, 2000, №11
80. Кардашевский В., Бондаренко А. Повышение производительности: европейский подход//Экономист, 2000, №11
81. Кирилл, митрополит. Либеральный стандарт: угроза миру и свободе// Церковный вестник. № 1-2 (278- 279), январь 2004
82. Львов Д. Россия: границы реального и контуры будущего// Из доклада на секции экономики РАН 14/11/06
83. Лыгина Н. Роль минимальной заработной платы в воспроизводстве рабочей силы// Финансы и кредит, 2005, №3
84. Марцинкевич В. Инвестиции в человека//МЭиМО, 2005, №9
85. Марцинкевич В. Современные тенденции в воспроизводственном процессе США//МЭиМО, 2005, №
86. Марцинкевич В., Соболева И. Экономика США: рубежи исследований//МЭиМО, 2006, №4
87. Мерер-Функ А. Нелегальная занятость и ее последствия для социальных систем и рынка труда Германии (2002) // [http://www.moskau.diplo.de/ru/04/Inter\\_\\_Nationes/Wirtschaft/DownloadDatei\\_\\_Schwarzarbeit,property=Daten.doc](http://www.moskau.diplo.de/ru/04/Inter__Nationes/Wirtschaft/DownloadDatei__Schwarzarbeit,property=Daten.doc)
88. Некипелов Д.С. Проблема упразднения детского труда// Труд за рубежом, 1, 1997
89. Некипелов Д.С. Детский труд: ратификация конвенции МОТ о запрещении и искоренении наихудших форм детского труда// Труд за рубежом, 2, 2001
90. Никитин С. и др.Теневая экономика и налогообложение//МЭиМО, 2005, №2
91. Никифорова А. О соотношении роста производительности труда и заработной платы//Общество и экономика, 2001, №№7-8
92. Попов А.К., Соболевская А.А. Борьба с эксплуатацией детского труда в современном мире//Труд за рубежом, 2, 2006

93. Попов А.К., Соболевская А.А. Глобальная проблема бедности//Труд за рубежом, 2, 2004
94. Рассадина И. Современные тенденции государственного регулирования рынка труда стран Европейского Союза//Вестник СПбГУ, сер.8, вып.1, 2003
95. Резник С. Царство онлайн-брокеров// *Эксперт*, 25 сентября 2000 г.
96. Румянцева Е. БЕДНОСТЬ КАК ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА// МЭИМО, №2, 2003
97. Рязанцев С. Трудовая миграция в СНГ: тенденции и проблемы регулирования//МЭи МО, 2005, №11
98. Соболевская А.А., Попов А.К. Американская модель динамики человеческого капитала//Труд за рубежом, 2006, 1
99. Соболевская А.А., Попов А.К. Основные пути борьбы с бедностью//Труд за рубежом, 4, 2004
100. Соболевская А.А. Организационная культура и управление трудом//Труд за рубежом, 1, 2003
101. Соболевская А.А. Роль заработной платы в рыночной экономике//МЭиМО, 12, 2002
102. Соболевская А.А., Попов А.К. Производительность и оплата труда в постиндустриальной экономике//Труд за рубежом, № 2, 2007
103. Соболевская А.А., Попов А.К. Новые формы труда в современной экономике//Труд за рубежом, № 3, 2007
104. Чеканов Е. Регулирование минимальной заработной платы: международные нормы и национальные особенности//Человек и труд, 2006, №8
105. Шитова Ю. Исследование дифференциации заработной платы в Московской области//Экономическая наука современной России, 2005, №3
106. Щенин Р., Сулеманова Г. Наркобизнес – глобальная проблема XXI в.//МЭиМО, 2005, №12
107. Щербаков А. Совершенствование форм мотивации труда – необходимое условие роста его производительности//Человек и труд, 2004, №12
108. Щербаков А. Ориентиры производительности труда//Экономист, 2005, №1
109. Яковлев Р. Динамика производительности труда и заработной платы в постсоветской России: есть ли взаимосвязь?//Российский экономический журнал, 2003, №№9-10
110. Яковлев Р. Регулирование заработной платы в Российской Федерации//Человек и труд, 2006, №2

### *Иностранные источники*

#### **Монографии и сборники**

111. Alkaly R. The New Economy. N.Y., 2003
112. [American Management Association. 12 April. 1999.](#)
113. Becker, Gary S. Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education. N.Y., 1964.
114. The Works of J. Bentham Edinburg, 1838–1843. Vol. 1–2
115. Gobson J. Imperialism. L., 1900
116. Denison, Edward F. The sources of economic growth in the United States and the alternatives before us. N.Y. 1962
117. Florida, Richard. The Rise of the Creative Class. And How It's transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life. New York : Basic Books, 2002
118. Florida , Richard, Irene Tinagli. Europe in the Creative Age. Pittsburgh : Carnegie Mellon Software Industry Center / London : Demos, February 2004

119. Jefferys S. *Liberte, Egalite and Fraternite at Work*. Basingstoke: Pelgrave Macmillan, 2003
120. Inglehart, R. *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles among Western Publics*, Princeton, NJ: Princeton University Press, 1977
121. Inglehart R. *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton (NJ), 1990
122. Inglehart R. *Modernization and Postmodernization. Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*. Princeton, 1997
123. Halal W.E. *The New Capitalism*. NY, 1986
124. Hofstede G. *Culture's Consequences. Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage publications. London. Second edition. 2001
125. Howkins, John. *The Creative Economy. How People make money from ideas*. New York : Allen Lane . The Penguin Press, 2001
126. ILO. *Oslo Conference to Seek Global Strategy for Combating Child Labour*. Geneva, 1997
127. ILO *Technical Paper: Practical Action to Eliminate Child Labour*. Oslo, 1997
128. ILO. *Combat the Trafficking of Children*. Geneva, 2002
129. Kelly K. *New Rules for the New Economy*. N.Y., 1998
130. Kendrick, Jhon W. *Formation and stocks of total capital*. N. Y. 1976 (рус. пер.: Кендрик, Джон. *Совокупный капитал США и его формирование*. М.: Прогресс, 1978)
131. Kotkin, Joel. *The Inland Empire Visioning Summit Report*. LA: The Inland Empire Economic Partnership Foundation, 2003
132. Kumar K. *From post-industrial to post-modern society*. Oxford, 1995
133. Lakshmanan, T.R. *Technological and institutional innovations in the service sector// Knowledge and Industrial Organization*, A.E. Andersson, D.F. Batten and C. Karlsson (eds), New York: Springer-Verlag, 1989
134. Lakshmanan T.R. (1993) *Social change induced by technology: promotion and resistance// The Necessity of Friction*, N. Ekerman (ed.), Boulder, CO: Westview, 1993
135. Landry, Charles. *The Creative City : A Toolkit for Urban Innovators*. London: Earthscan, 2000
136. Lipton M. *Successes in anti-Poverty*. Geneva, 1998
137. Mahroum S. *Europe and the Challenge of the Brain Drain// IPTS Reports, Vol. 29*, 1999
138. Mincer, Jacob. *Schooling, experience and earnings*. N.Y. 1975
139. *Monthly Labor Review*. 1998. June.
140. Myrdal G. *Asian Drama. An Inquiry into the Poverty of Nations*. Vv.1-3. N.Y. 1968
141. *OECD in Figures 2008*. Paris, 2007
142. *OECD in Figures 2008*. Paris, 2008
143. *Report of the American Workforce*. US Department of Labor. Wash., 1999.
144. Salt J. *International movement of highly skilled*. Paris, 1997
145. Schultz, Theodore W. *Investment in human capital: the role of education and of research*. N.Y., 1971
146. Schneider F., Enste D. *Shadow Economies Around the World: Size, Causes & Consequences*. Wash., 2000
147. Stewart T. *Intellectual capital*. N.Y. 1997
148. Siebert W.S. *Notes on Labour Market Flexibility: Questions for a New Economy // Urban and Regional Prosperity in a Globalist New Economy / Ed. by R. Cheng, R. Meadows, R. Sudgen*. Cheltenham: Edward Elgar, 2003.

149. The National Longitudinal Survey of Youth: 1979 cohort at 25 // Monthly Labor Review. 2005. № 2.
150. Third European Report on Science & Technology Indicators. Towards a knowledge-based economy. Brussel, 2003
151. Transformation of Labour & Future of Labour Law in Europe. Luxemburg, 1999
152. Yearbook of Labour Statistics. Geneva, 1999

### *Статъи*

153. Acemoglu D., Johnson S. Unbundling Institutions. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 2003 (= NBER Working Paper № 9934)
154. Aubert P. and Crepon B. Age, Wage & productivity // <http://www.egss.ulg.ac.be/economie/dossiers/Crepon.pdf>
155. Bach S. Brain Drain or Brain Exchange? International Mobility of Health Professionals. August 2006. Research Paper N2006/82. United Nations University
156. Bardhan Pranab K. On the Minimum Level of Living and the Rural Poor // Indian Economic Review, 1970. V. 5. P. 129-136;
157. Botero J., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Schleifer A. The Regulation of Labor // Quarterly Journal of Economics. 2004. November. P. 1339–1382
158. Braconier H., Echolm M. L'impact en Europe des delocalisations vers les pays mediterrians // <http://www.animaweb.org/pdf/impact.pdf> (jan. 2005)
159. Bratsberg, B. and Terrell, D. Experience, Tenure and Wage Growth of Young Black and White Men // Journal of Human Resources. 1998. vol. 33. № 3.
160. Dandekar V.M., Rath N. Poverty in India // Pune: Indian School of Political Economy, 1971
161. Department for Culture, Media and Sport. Creative Industries Programme. Creative Industries Fact File. London,, 2002
162. Department for Culture, Media and Sport. Creative Industries Programme. Creative Industries Mapping Document. London , 2001
163. Docquier F. and A.Marfouk. Measuring the International Mobility of Skilled Workers (1990-2000). Lille, 2006
164. Employment, productivity and wage structures in Europe: Seminar EC, 7/8 april
165. Faggio J & other. Understanding Wage and productivity Dispersion in UK// [http://cep.lse.ac.uk/stokerochford/papers/new/faggio\\_slides.ppt](http://cep.lse.ac.uk/stokerochford/papers/new/faggio_slides.ppt)
166. Farber, H. The Analysis of Interfirm Worker Mobility // Journal of Labor Economics. 1994. Vol. 12. № 4.
167. Frey B., Stutzer A. Happiness, Economy and Institutions // Economic Journal. Vol. 110 (2000. October). P. 918–938.
168. Frazis H. and Loewenstein. Reexamining the Returns to Training// Journal of Human Resources, 3, 2005
169. Gordon R. Does the New Economy Measure Up to the Great Inventions of the Past?//Working Paper N 7833. Cambridge, 2000
170. Global employment trends. January, 2009. Geneva, 2009
171. Hanau P. Die Zukunft des Arbeitsrecht//Recht der Arbeit, 1999, Heft 1-2
172. Harkin, T. U.S. Legislative Initiatives to Stop Abusive Child Labor// Ending Abusive Child Labor, Economic perspectives, No. 5, 2005
173. Ilmakkunnas P. Effects of Labour and Technology Characteristics on productivity and Wages in Manufacturing & Services//abstract (dileed-abs-Ilmakkunnas.pdf)// <http://dol.govt.nz/PDFs/dileed-abs-Ilmakkunnas.pdf>

174. Keith, K. and McWilliams, A. The Return to Mobility and Job Search by Gender//Industrial and Labor Relations Review. 1999. Vol. 52. № 3.
  175. Keith, K. and McWilliams, A. The Return to Mobility and Job Search by Gender//Industrial and Labor Relations Review. 1999. Vol. 52. № 3.
  176. Konings J. Are Wage Costs Differentials Driving Delocalisation? // LICOS Centre, 2003
  177. Kuckulenz A. & T.Zwick. The Impact of Training on //Mannheim, ZEW discussions paper, 2003
  178. Kuckulenz A. The Impact of Training on Productivity & Earnings// Mannheim, ZEW discussions paper, 2006
  179. Law, S.J. Ending Child Labor: A Global Priority // Ending Abusive Child Labor, Economic perspectives, 5, 2005
  180. Lengermann P. How Long Do the benefits of Training Last?// Research in Labor Economics. Vol.18, 1999
  181. Light, A. and McGarry, K. Job Change Patterns and Wages of Young Men // Review of Economics and Statistics. 1998. Vol. 80. № 2.
  182. Light, A. Job Mobility and Wage Growth // Monthly Labor Review. 2005. № 2.
  183. Linch L. Private Sector Training and the Earnings of Young Workers//American Economic Review, 3, 1992
  184. Loprest, P. Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility // American Economic Review. 1992. Vol. 82. № 2.
  185. Lowell, B. Trend in International Migration Flows and Stocks,1975-2005//OECD Social Employment and Migration Working Papers, No. 58, OECD Publishing, 2007
  186. Neal, D. The Complexity of Job Mobility among Young Men // Journal of Labor Economics. 1999. Vol. 17. № 2.
  187. Parent D. Wages and Mobility: The Impact of Employer-Provided Training// Journal of Labor Economics, 4, 1999
  188. Parent, D. Industry-Specific Capital and Wage Profile // Journal of Labor Economics. 2000. Vol. 18. № 2.
  189. Royalty, A. Job-to-Job and Job-to-Nonemployment Turnover by Gender and Education Level // Journal of Labor Economics. 1998. Vol. 16. № 2.
  190. Shniper, L. Occupational mobility, January 2004 // Monthly Labor Review. 2005. № 12.
  191. Somavia, J. Eliminating Child Labor: A Moral Cause and a Development Challenge //Economic Perspectives, No. 5, 2005
  192. Stalker P. Workers without Frontiers: The Impact of Globalization on International Migration. Boulder, 2000
  193. Townsend P. Sociological Approach to the Measurement of Poverty: A Rejoinder to Professor Amartya Sen // Oxford Economic Papers, 1985. V. 37
  194. Veum J. Sources of Training and their Impact on Wages// Industrial and Labor Relations Review, 7, 1995
  195. World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization. Geneva, 2008
  196. Zavodny, M. Technology and Job Separation Among Young Adults // Economic Inquiry. 2003. Vol. 41. № 2.
-